

PEKERJA SAMBILAN DI SEKTOR PERINDUSTRIAN
(SATU KES KAJIAN DI KAWASAN PERINDUSTRIAN BAKAR ARANG,
SUNGAI PETANI, KEDAH)

OLEH:

NOR ZAINI BINTI MAT ISA

NO. MATRIK: 053117

LATIHAN ILMIAH
BAGI MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT-SYARAT UNTUK
IJAZAH SARJANA MUDA SASTERA

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI

UNIVERSITI MALAYA

KUALA LUMPUR

SESI 1989/90

PENGHARGAAN

Bismillahirrahman nirrahim

Bersyukur kehadiran Allah s.w.t kerana dengan limpah rahmatnya berjaya juga Latihan Ilmiah ini disiapkan.

Saya dengan berbesar hati, mengucapkan berbanyak ribuan terima kasih kepada Profesor Madya Dr. Fatimah Daud, selaku penyelia Latihan Ilmiah ini di atas, ketekunannya dalam memberi tunjukajar dan nasihat-nasihat kepada saya dalam usaha saya untuk menyiapkan Latihan Ilmiah ini. Sekali lagi saya ucapkan berbanyak ribuan terima kasih.

Tidak lupa juga ucapan ribuan terima kasih, ditujukan kepada kakak Daeng Faizah Hj. Othman di Pejabat Am, Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya selaku penaip Latihan Ilmiah ini dan rakan-rakan seperjuangan.

Sekian.

SINOPSIS

Bab 1:

Penekanan diberikan kepada tujuan sebenar kajian ini, bidang-bidang pengkajian, method yang digunakan, masalah-masalah yang dihadapi semasa menjalankan kajian dan pembatasan terhadap kajian ini.

Bab 2:

Membincangkan tentang keseluruhan penglibatan kaum wanita dalam bidang pekerjaan khususnya di sektor perkilangan di samping pandangan-pandangan yang diberikan oleh penulis-penulis barat berkenaan hal ini. Penekanan juga diberikan kepada konsep Pekerja Sambilan.

Bab 3:

Penumpuan diberikan kepada Sejarah kegiatan perindustrian di Negeri Kedah, khususnya dan Malaysia amnya di samping penumpuan yang lebih diberikan kepada aspek latarbelakang kawasan yang dijadikan sebagai tempat kajian.

Bab 4:

Mengisahkan tentang latarbelakang responden yang dijadikan sebagai subjek kajian. Penumpuan juga diberikan kepada aspek-aspek pekerjaan yang mereka jalankan dan analisa secara kritikal dibuat ke atas hasil kajian demi untuk melihat sejauh manakah kumpulan pekerja sambilan

ini menerima faedah-faedah yang disediakan dan adakah mereka ditindas oleh pihak majikan di tempat kerja masing-masing dan bagaimanakah masa hadapan mereka suatu hari nanti, selaku pekerja sambilan.

Bab 5:

Dalam bab yang terakhir ini, penekanan diberikan secara menyeluruh berkenaan dengan hasil yang didapati berdasarkan kajian yang telah dijalankan dan dianalisa dalam bab 4 dan pemerhatian di lakukan untuk melihat sejauhmana hasil kajian yang didapati itu bagaimana dengan apa yang dikemukakan oleh pengkaji barat di dalam bab 2.

Pengkaji juga mengemukakan saranan-saranan yang difikirkan perlu bagi pihak majikan dalam usaha mereka untuk mengurangkan rasa tidak puas hati pihak pekerja terhadap pihak majikan, seterusnya dapat mengurangkan kadar pertukaran kerja di kalangan para pekerja.

DAFTAR KANDUNGAN

MUHASURAT

PERKARA

Penghargaan

Sinopsis

Daftar Kandungan

Senarai Jadual dan Lampiran

Senarai Gambar-gambar Di Kawasan Kajian

Bab 1 Pengenalan

1.1 Pendahuluan

1.2 Tujuan Kajian

1.3 Bidang Kajian

1.4 Kaedah Kajian

(a) Temubual Berdasarkan Borang Soal Selidik

(b) Temubual

(c) Kaedah Pemerhatian

(d) Rujukan Kepada Bahan Terkumpul

1.5 Kesulitan-kesulitan Semasa Membuat Kajian

1.6 Pembatasan Kajian

Bab 2 Wanita Dan Perindustrian

Pengenalan

2.1 Wanita Dan Pekerjaan Menurut Pengkaji-pengkaji Barat

2.2 Wanita Dan Pekerjaan Menurut Penulis-penulis Tempatan

2.3 Konsep Pekerja Sambilan Dan Pekerja Tetap

Bab 3	Latarbelakang Kawasan Kajian	28
3.1	Latarbelakang Perindustrian Di Malaysia Secara Keseluruhan	28
3.2	Perkembangan Sektor Perindustrian Di Kedah Secara Keseluruhan	32
3.3	Latarbelakang Kawasan Kajian	35
Bab 4	Analisa Kajian	39
4.1	Pengenalan	39
4.2	Latarbelakang Responden	39
	(a) Kumpulan Umur	41
	(b) Taraf Pendidikan	42
	(c) Status Perkahwinan	42
	Latarbelakang Keluarga	43
	(a) Pekerjaan Bapa	43
	(b) Bilangan ahli keluarga	44
4.3	Aspek-aspek Kerja Pandangan Dan Sikap Terhadap Kerja	45
	(a) Pandangan Terhadap Kerja	45
	(b) Jenis-jenis Kerja	46
	(c) Gaji	47
	(d) - Pendapatan Bersih Sebulan	49
	(d) Perbelanjaan Kasar Sebulan	50
	(e) Bonus	51
	(f) Overtime	51
	(g) Elaun	52
	(h) Sikap Terhadap Kerja	54
	(i) Penumpuan Ke Atas Kerja	55

(j) Suasana Di Tempat Kerja	56
(k) Keadaan Di Tempat Kerja	57
(l) Lama Bekerja	58
(m) Bagaimana Kerja Dilakukan Siapa Penentu	58
(n) Latihan	59
(o) Pangkat	60
4.4 Lain-lain Kemudahan	61
(a) Cuti	61
(b) Perubatan	62
(c) Rekreasi	62
4.5 Masa Hadapan	63
4.6 Aspek Perhubungan	64
(a) Majikan Dengan Pekerja	64
(b) Penyelia Dengan Pekerja	66
(c) Pekerja Dengan Pekerja	67
Bab 5 Kesimpulan dan Saranan	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saranan	77

JADUAL DAN LAMPIRAN

<u>Senarai Jadual</u>	<u>Mukasurat</u>
Jadual 1 Kumpulan Umur Responden	39
Jadual 22 Taraf Pendidikan	41
Jadual 3 Status Perkahwinan	42
Jadual 4 Pekerjaan Bapa	43
Jadual 5 Bilangan Ahli Keluarga	44
Jadual 6 Pandangan Terhadap Keadaan Kerja	45
Jadual 7 Jenis-jenis Kerja	46
Jadual 8 Taburan Gaji Kasar Sebulan	47
Jadual 9 Pendapatan Bersih Sebulan	49
Jadual 10 Perbelanjaan Kasar Sebulan	50
Jadual 11 Sikap Terhadap Bayaran Gaji Yang Di Terima	53
Jadual 12 Sikap Terhadap Kerja	54
Jadual 13 Penumpuan Ke Atas Kerja	55
Jadual 14 Suasana Tempat Kerja	56
Jadual 15 Keadaan Tempat Kerja	57
Jadual 16 Lama Masa Bekerja	58
Jadual 17 Bagaimana Kerja Di Lakukan	58
Jadual 18 Latihan	59
Jadual 19 Kenaikan Pangkat	60
Jadual 20 Hubungan Majikan Dengan Pekerja	64
Jadual 21 Hubungan Penyelia-Pekerja	66
Jadual 22 Hubungan Pekerja Sesama Pekerja	67

BAB I

PENGENALAN

Dalam bab ini, pengkaji akan cuba menghuraikan mengenai sektor perindustrian di Malaysia secara umum sebagai pengenalan, tujuan kajian - mengapa pengkaji memilih pekerja sambilan sebagai subjek kajian, apakah bidang kajian yang sebenarnya, apakah kaedah-kaedah yang digunakan oleh pengkaji demi untuk memperolehi maklumat-maklumat yang diperlukan dan akhirnya pengkaji juga akan cuba membincang mengenai masalah-masalah yang dihadapi semasa menjalankan kajian sehinggalah kepada penyediaan laporan.

1.1 Pendahuluan

Malaysia sedang mengalami proses pembangunan dan perindustrian yang pesat. Banyak tapak-tapak perindustrian telah dan sedang diwujudkan oleh pihak kerajaan khususnya di negeri-negeri yang kurang maju, antaranya termasuklah negeri Kedah, negeri Kelantan dan Terengganu. Ini bersesuaian benar dengan Dasar Ekonomi Baru yang diwujudkan oleh kerajaan dengan tujuan untuk membantu membasmi kemiskinan di kalangan penduduk dalam negeri di seluruh Malaysia amnya.¹ Dengan lahirnya banyak tapak-tapak perindustrian dan pengwujudan kilang-kilang yang banyak dengan segala kemudahan yang diberikan misalnya taraf perintis, (kilang-kilang yang dibebaskan cukai selama 5-10 tahun) maka peluang untuk penduduk tempatan semakin cerah kerana pengwujudan kilang-kilang ini akan menyebabkan peluang pekerjaan terbuka dengan luasnya kepada seluruh penduduk di setiap negeri

¹Rancangan Malaysia Ke Lima 1986-90, Kerajaan Malaysia, Kuala Lumpur, m.s. 385-6, 1989.

khususnya bagi negeri Kedah, untuk menceburkan diri dalam sektor perkilangan.

Penglibatan mereka di sektor ini adalah secara besar-besaran. Akibat dari wujudnya banyak peluang-peluang pekerjaan dan akibat dari banyaknya pembukaan kilang-kilang khususnya di kawasan bandar, ianya telah menyebabkan berlakunya proses penghijrahan secara besar-besaran dari kawasan luar bandar ke kawasan bandar. Satu lagi perubahan yang paling ketara, kesan dari proses perindustrian ini ialah berlakulah perubahan dalam struktur pekerjaan iaitu pekerjaan yang menggunakan seluruh tenaga yang ada misalnya, berladang atau bersawah kepada pekerjaan yang kurang mengeluarkan tenaga iaitu kerja-kerja yang menggunakan mesin, tidak kiralah sama ada bekerja sebagai pekerja tetap, sambilan ataupun sementara.¹ Pendekata, keseluruhan generasi muda (baru) di Malaysia kini, sudah hampir keseluruhannya melibatkan diri dalam sektor pekerjaan tidak kiralah sama ada di sektor kerajaan mahupun di sektor swasta. Golongan muda-mudi pula menunjukkan sikap tidak lagi berminat untuk menjalankan kerja-kerja di kampung malah mereka lebih cenderung untuk berhijrah ke bandar dan mencari pekerjaan di sana. Ini terbukti jelas, apabila ditinjau kembali keadaan di luar-luar bandar. Kebanyakan hampir 70% daripada tenaga kerja adalah terdiri dari golongan tua dan 30% sahaja terdiri dari golongan muda.² Ini jelas menunjukkan bahawa tenaga sudah semakin berkurangan di kampung dan ini secara tidak langsung menjelaskan bahawa tenaga muda tidak

¹Rancangan Malaysia Kedua 1971-75, Kerajaan Malaysia, Kuala Lumpur, m.s. 1-3, 1973.

²Bukti dari kajian pengkaji ke atas penduduk di kampung sendiri.

lagi menunjukkan minat untuk menjalankan kegiatan ekonomi kekampungan tetapi mereka lebih cenderung untuk melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang tidak lagi memerlukan pembantingan tulang di panas matahari, tetapi sebaliknya mereka mahu bekerja di dalam keadaan yang lebih selesa.

Satu lagi perkembangan terbaru bagi penduduk Malaysia di dekad ini ialah penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan. Khususnya di sektor perindustrian.¹ Penglibatan mereka adalah secara besar-besaran tetapi walau bagaimanapun penglibatan mereka masih lagi di tahap bawahan iaitu di peringkat sambilan atau sementara. Penglibatan kaum wanita adalah paling ramai dalam kategori ini. Inilah salah satu kesan akibat daripada kegiatan perindustrian, khususnya ke atas penduduk negeri yang terlibat contohnya seperti negeri Kedah. Salah satu titik persoalan yang akan cuba diuraikan oleh pengkaji dalam latihan ilmiah ini - Mengapa hal begini berlaku?

Lanjutan daripada penglibatan mereka di sektor ini secara besar-besaran maka timbullah pertentangan yang hebat daripada generasi tua. Tetapi walau sejauhmana sekalipun tentangan yang diterima namun niat mereka untuk melibatkan diri dalam pekerjaan ini terus melonjak. Penglibatan mereka tidak dapat disekat memandangkan tenaga muda mereka sememangnya dikehendaki dan diperlukan demi untuk membantu memajukan dan membangunkan negara.

¹ Fatimah Daud, Kaum Wanita dalam Industri. Journal Manusia dan Masyarakat Universiti Malaya Press, m.s. 43, 1975.

Jadi dalam latihan ilmiah ini, pengkaji akan cuba membincangkan perkara-perkara yang berhubung rapat dengan penglibatan kaum wanita sebagai pekerja sambilan dalam sektor perindustrian. Kenapa dan mengapa di samping masalah-masalah yang dihadapi oleh mereka dalam kehidupan harian, semasa kerja atau selepasnya.

1.2 Tujuan Kajian

Kajian ini dibuat atas tujuan untuk melihat segala aspek yang berkaitan dengan pekerja sambilan. Kenapa dan mengapa kaum wanita mengambil peluang melibatkan diri sebagai pekerja sambilan dalam sektor perindustrian.

Adakah faktor-faktor seperti latarbelakang keluarga (berpendapatan rendah, jumlah bilangan ahli keluarga yang ramai, pekerjaan ibubapa yang tidak menentu) dan latarbelakang mereka sendiri (contohnya seperti, taraf pendidikan rendah) telah mendorong mereka supaya melibatkan diri sebagai pekerja sambilan.

Apakah jenis kerja yang lazimnya dilakukan sama ada kerja di bahagian yang senang ataupun dibahagian yang berat atau bekerja sebagai operator pengeluaran ataupun sebagai buruh biasa.

Adakah kerja yang dilakukan itu berat ataupun ringan, memerlukan kemahiran ataupun tidak.

Bagaimanakah keadaan dengan suasana di tempat mereka bekerja? Sama ada tenang, tegang, selesa ataupun tidak selesa. Bagaimanakah

pandangan mereka terhadap kerja yang dilakukan, sama ada suka ataupun tidak.

Bagaimanakah hubungan di antara majikan dengan pekerja atau pekerja dengan majikan, hubungan pekerja dengan penyelia bahagian masing-masing dan bagaimanakah hubungan antara pekerja sesama pekerja.

Adakah para pekerja diberikan kemudahan-kemudahan semasa bekerja, jika ada dalam bentuk bagaimana? (Misalnya kemudahan dari segi cuti perubatan, pinjaman, pengangkutan, rekreasi dan lain-lain).

Bagaimanakah gaji mereka dibayar? (bulanan harian ataupun separuh bulan). Berapakah gaji sebulan?

Adakah pekerja berpuashati dengan gaji yang diterima?

Berapakah perbelanjaan keseluruhan mereka sebulan, termasuklah keperluan asas contohnya seperti sewa tempat tinggal, pengangkutan (jika perlu), pakaian, makanan, simpanan. Adakah dengan gaji yang diperolehi itu dapat menampung semua perbelanjaan asas untuk sebulan?

Berapakah elaun, bonus diberikan? Bagaimanakah cara bonus dibayar?

Berapakah purata gaji sebulan jika dicampurkan dengan elaun? Apakah jenis-jenis elaunan yang diberikan?

Bagaimana dengan pembayaran syif, sama ada syif malam atau syif siang? Berapakah dibayar sejam?

Berapa kalikah dalam sebulan 'overtime' dibenarkan? Bagaimanakah pembayaran dikira?

Dari aspek kerja, adakah latihan-latihan diberikan? Bagaimana dengan peluang untuk kenaikan pangkat? Apakah kriteria-kriteria yang diperlukan?

Adakah kerja-kerja yang dibuat menyebabkan timbul perasaan jemu terhadap kerja tersebut.

Bagaimana dengan masa hadapan pekerja dan apakah cita-cita mereka sebagai pekerja sambilan?

Apakah pandangan mereka terhadap Kesatuan Sekerja di tempat kerja masing-masing?

1.3 Bidang Kajian

Umumnya, tulisan ini akan menumpukan sepenuh perhatian kepada bidang-bidang yang berkaitan dengan penglibatan kaum wanita sebagai pekerja sambilan di dalam sektor perkilangan & perindustrian.

Tumpuan juga diberikan kepada latarbelakang kawasan kajian secara umum, latarbelakang pekerja, faktor-faktor yang mendorong penglibatan mereka dalam pekerjaan jenis ini, hubungan pekerja dengan tempat kerja, majikan, sesama pekerja dan penyelia, layanan yang diterima ditempat kerja, tugas-tugas yang dijalankan, tindak-tanduk mereka di tempat kerja. Pendekata segala aspek yang berkaitan dengan bidang pekerjaan mereka. Pengkaji juga akan melihat tingkat pendapatan sebagai pekerja sambilan,

misalnya dari aspek gaji yang diterima dapat menampung keadaan hidup mereka atau tidak, serta juga sikap para pekerja terhadap kerja-kerja yang dilakukan dan juga masalah yang terpaksa dihadapi oleh mereka sebagai pekerja sambilan dan masa hadapan mereka sehingga sekarang dan masa-masa akan datang.

Aspek-aspek yang menyeluruh mengenai pekerja sambilan tidak banyak kajian yang dilakukan. Jika adapun hanya sepintas lalu sahaja misalnya dalam tesis Ph.D. Dr. Fatimah Daud, beliau ada menyentuh mengenai pekerja sambulan sepintas lalu sahaja berkenaan dengan pekerja sambilan dalam sektor perindustrian. Oleh yang demikian pengkaji kali ini akan cuba mengkhusus dan melihat dengan lebih mendalam aspek-aspek yang berkaitan dengan kumpulan ini terutamanya dalam aspek penglibatan mereka dalam pekerjaan tersebut, aspek sosio-ekonomi dan permasalahan yang dihadapi oleh mereka.

1.4 Kaedah Kajian

Kaedah kajian merupakan suatu aspek yang terpenting dalam usaha pengkaji untuk mendapatkan seberapa banyak maklumat yang diperlukan. Dalam kajian yang telah dijalankan, pengkaji telah menggunakan beberapa bentuk kaedah kajian. Di antaranya:

(a) Temubual Berdasarkan Borang Soal Selidik

Bagi pengkaji, inilah satu-satunya kaedah kajian yang telah banyak membantunya dalam usaha untuk mendapatkan maklumat dari responden. Lazimnya kaedah jenis ini seringkali

digunakan oleh setiap pengkaji tidak kira sama ada ia seorang pengkaji dari barat ataupun timur, dalam usaha masing-masing untuk mendapatkan maklumat dari pihak yang dikehendaki.

Kaedah ini merupakan perhubungan "face to face" atau "bersemuka" di mana pengkaji mengemukakan soalan-soalan yang telah disediakan kepada responden.

Faedah yang diperolehi dari soal selidik ini ialah, ianya dapat menyediakan data-data yang asas yang boleh dijumlahkan melalui perangkaan, pendekata ia memudahkan pengiraan bagi perangkaan yang ringkas seperti menjawab ya atau tidak. Seterusnya ia boleh untuk dibuat perbandingan. Contohnya antara jawapan-jawapan yang dikemukakan oleh responden.

Biasanya temubual berdasarkan borang soal selidik, boleh dibahagikan kepada 2 bentuk, iaitu:

- (i) boleh dibuat dalam bentuk soalan "structured" atau soal selidik secara tertutup.

Dalam soalan yang berbentuk tertutup ini, pengkaji menyediakan pilihan dari segi jawapan. Responden terpaksa memilih jawapan yang telah disediakan contoh dalam bentuk ya atau tidak.

Seringkali juga soalan yang berbentuk anika pilihan disediakan juga. Di mana bagi pengkaji, soalan yang berbentuk begini, kadangkala dirasakan oleh pengkaji yang ianya dapat menolong

pengkaji untuk mematikan jawapan yang diberikan berkaitan dengan maksud sebenar responden dan ianya berguna untuk dianalisa.

Kebiasaannya soalan yang memaksa responden memilih jawapan yang disediakan, selalunya pengkaji sudah tahu dengan jelasnya tentang jawapan khusus yang dikehendaki. Misalnya soalan mengenai taraf pendidikan, umur dan lain-lain yang dapat dipertuturkan dalam jadual.

Mengikut kenyataan yang dibuat oleh Festinger dan Katz:

"The possible responses are contained in the question so that respondent merely has to select the category which come closest to his position"¹

Kenyataan ini jelas membayangkan bahawa soalan tertutup ini akan menyebabkan responden terpaksa memilih jawapan yang disediakan.

Kelemahannya, kadangkala soalan yang berbentuk begini menyebabkan jawapan yang diberikan tidak tepat, ini kerana soalan begini lazimnya terhad dan sempit.

(ii) Soalan berbentuk Terbuka.

Dalam soalan berbentuk tertutup atau aneka pilihan, ianya memerlukan penemubual membaca soalan dan menandakan jawapan yang sesuai tetapi sebaliknya bagi soalan terbuka, penemubual atau responden terpaksa menulis kenyataan yang panjang lebar.

¹Festinger and Katz, Research Method in Behavioral Sciences, 1953, m.s. 351.

Dalam soalan terbuka juga, pengkaji seolah-olah memberi kebebasan kepada responden untuk menjawab soalan-soalan yang dikemukakan. Bagi pengkaji pula, ia mempunyai hak untuk mengulangi soalan dan "cross checking" dengan mengemukakan soalan yang lebih mendalam.

Soal selidik dibentuk sedemikian rupa dengan soalan-soalan yang sama kepada responden yang berbeza untuk membolehkan penyelidik membuat perbandingan di antara seorang pekerja dengan yang lain.

Terdapat dua cara bagaimana soalan dibentuk:

- 1) Soalan-soalan pendek pada mulanya.
- 2) Soalan jenis terang dan jelas. Kedua-dua hal ini perlu bagi tujuan untuk menarik minat responden untuk cuba menjawab.

Bagi pengkaji, dirasakan kaedah ini, adalah kaedah yang paling baik untuk mengumpul maklumat-maklumat lanjut dari responden.

Soalan terbuka ini ditakrifkan sebagai;

"one in which the topic given is structured for the respondent but he is give the taste of answering in his own words, structuring answers as he goes fit, and speaking what ever length he desires."¹

¹Ibid, m.s. 351.

(b) Kaedah Temubual

Temubual dilakukan oleh pengkaji ataupun oleh mana-mana pengkaji dengan tujuan untuk melengkapkan maklumat yang tidak dapat dipenuhi oleh temuduga yang berdasarkan soalan soal selidik. Melalui perbualan dapat diwujudkan hubungan yang lebih mesra di antara pengkaji dengan responden. Lazimnya temuduga secara berbual begini dilakukan oleh pengkaji secara tidak langsung sama ada semasa sedang makan ataupun ketika waktu berehat-rehat tidak kiralah sama ada di rumah ataupun ketika sedang berjalan-jalan.

Apa yang didapati oleh pengkaji, jelas menunjukkan bahawa responden lebih bersedia untuk ditemubual daripada ditemuduga dengan menggunakan borang soal selidik. Satu sebabnya ialah kerana cara temuduga itu dianggap lebih formal jika dibandingkan dengan temubual yang dirasakan informal sahaja. Walaupun dalam temubual yang bercorak informal ini banyak diselang-seli dengan lain-lain hal, namun pengkaji tidak merasai kecewa walaupun masa kadang-kadang terbangun di situ dengan banyak. Secara tidak langsung banyak maklumat yang dapat dikumpul sepanjang perbualan. Ada kalanya pengkaji dapat "menangkap" apa yang tersirat di hati masing-masing terutamanya semasa bercakap mengenai gaji dan peluang kenaikan pangkat.

Kebaikannya: Kaedah temubual ini dapat memberi gambaran yang jelas kepada pengkaji khususnya mengenai sesuatu perkara.

Berbanding dengan temuduga. Walaupun kaedah temubual ini tidak

dikemukakan dengan begitu sistematik dan tidak tercatat pada masa yang sama, namun ianya amat berguna untuk dianalisa kembali oleh pengkaji untuk menjelaskan keadaan sebenar.

Apa yang diperhatikan oleh pengkaji selama berbual-bual dengan mereka ialah sikap mereka yang lebih suka memperkatakan perasaan tidak puashati dengan kerja sekarang. Pendekata, keadaan temubual begini dapat membantu pengkaji untuk menerima maklumat-maklumat yang luar dari anggapan pengkaji sendiri, khususnya soalan-soalan yang tidak terfikir oleh pengkaji ketika membuat soalan selidik dan ada kalanya perasaan tidak puashati akan dilahirkan oleh pekerja dengan "memek muka" masing-masing. Walaupun ini melucukan tetapi ianya membantu pengkaji untuk mengetahui sejauhmana perasaan tidak puashati ini.

(c) Kaedah Pemerhatian

Kaedah ini digunakan untuk melihat segala aspek perlakuan sosial responden sama ada segala keterangan yang diberitahu melalui borang soal selidik itu benar atau tidak.

Kaedah ini membawa pengkaji secara langsung terlibat sama di dalam komuniti yang hendak dikaji. Dalam keadaan ini, pengkaji mengambil keputusan tinggal selama lebih kurang seminggu dengan pekerja di rumah sewa mereka dan ada kalanya pengkaji ikut sama ke tempat kerja sekadar yang termampu dan dibenarkan. Bagi pengkaji, inilah peluang yang terbaik bagi pengkaji untuk memerhati dan meneliti setiap perlakuan pekerja untuk membolehkan pengkaji membuktikan apa yang diberi oleh pekerja dalam borang soal selidik dan temubual itu benar atau tidak.

(d) Rujukan Kepada Bahan Terkumpul

Ia merupakan asas kepada kajian penyelidikan. Ianya dikatakan sebagai sumber "sekunder" untuk mendapatkan butir-butir yang lebih benar. Lazimnya rujukan dilakukan diperpustakaan.

Penelitian ke atas majalah-majalah, akhbar-akhbar, risalah-risalah tempatan dan juga dari rekod-rekod dari pihak kerajaan Malaysia sendiri.

Kaedah ini merupakan kaedah yang terakhir yang dijalankan oleh pengkaji untuk memperolehi ketepatan kebenaran sebagai hujjah di dalam penulisan.

1.5 Kesulitan-kesulitan Dalam Masa Membuat Kajian

Terdapat berbagai kesulitan yang dihadapi oleh pengkaji dari sejak awal kajian hinggalah ke peringkat penyediaan laporan.

Di antara kesulitan yang dihadapi oleh pengkaji adalah seperti berikut:

- 1) Tidak mendapat kebenaran dari pihak pengurusan kilang untuk pengkaji masuk menjalankan kajian di dalam kilang. Oleh yang demikian pengkaji terpaksa menjalankan kajian di luar kilang di mana di sinilah pengkaji memperolehi seberapa banyak responden yang boleh didapati. Jadi pengkaji tidak dapat untuk membuat pengkhususan kepada sesebuah kilang sebaliknya kepada keseluruhan pekerja-pekerja yang bekerja di kilang-kilang di kawasan perindustrian tersebut. Disebabkan pengkaji tidak

berupaya untuk mendapat kebenaran dari kilang-kilang tersebut maka pengkaji tidak dapat memperolehi data-data yang lengkap mengenai kilang-kilang tersebut. Justeru itu pengkaji terpaksa mengutip apa saja yang pengkaji lihat di kawasan tersebut dan selalu juga pengkaji singgah ke gerai di berhampiran di situ untuk bertanya apa-apa yang perlu dari orang di situ.

- 2) Kesulitan untuk mendapatkan responden. Pengkaji hanya memperolehi responden ketika mereka keluar rehat (waktu makan). Masa yang singkat begini, lebih kurang 1 jam tidak mengizinkan pengkaji untuk menemubual dan mengedarkan borang soal selidik dengan banyak, hanya yang termampu dalam satu hari cuma 5 keping sahaja selebihnya pengkaji terpaksa pergi ke rumah-rumah sewa mereka dan ada kalanya pengkaji terpaksa tinggal di situ selama 2-3 malam. Responden kadangkala memberi alasan sibuk, letih dan lain-lain. Pendekata mereka enggan memberi kerjasama, ini menyebabkan pengkaji susah untuk mendapatkan maklumat seperti dalam borang soal selidik itu dalam jangkamasa yang singkat. Berdasarkan pengalaman pengkaji, ada di kalangan responden yang ditemui seolah-olah cuba untuk memperendahkan status budak-budak universiti. Ini satu sikap negatif yang ditemui oleh pengkaji di kalangan segelintir daripada responden jika mereka tahu yang kita seorang pelajar Universiti.
- 3) Masalah Kewangan. Pengkaji terpaksa mengeluarkan belanja yang banyak semasa menjalankan kajian. Salah satu sebabnya ialah kawasan itu jauh dari tempat tinggal pengkaji, terpaksa membayar wang semasa pengkaji menumpang di rumah sewa pekerja, makan

dan sebagainya. Lagi satu masalah ialah untuk ke tempat kajian, kenderaan susah didapati, kalau adapun hanya perkhidmatan taksi, walaupun bas ada, tetapi kadang-kadang 1 jam sekali. Lagipun pengkaji terpaksa menentukan masa yang tepat untuk ke sana, seboleh-bolehnya waktu rehat iaitu antara pukul 12.00 - 1.00, pengkaji mesti sudah bersedia di sana. Kerana inilah satu-satunya peluang yang terbaik yang diperolehi pengkaji, jika tidak rugi segala-gala bagi pengkaji dan akan didapati seluruh kawasan lengang (sunyi) seolah-olah tidak berpenghuni, kerana masing-masing dengan tugas masing-masing. Oleh yang demikian, jika hendak melihat semula para pekerja, tunggulah waktu pulang iaitu kira-kira pukul 4 petang, masing-masing tergesa dengan hal masing-masing, masa begini sukar bagi pengkaji untuk memperolehi responden. Di waktu begini, pengkaji tidak dapat melakukan apa-apa. Itulah selalunya masa antara pukul 12.00 - 1.00 itu adalah penting bagi pengkaji untuk mendapatkan responden.

- 4) Ada kalanya soalan-soalan yang pengkaji kemukakan tidak dapat difahami oleh kebanyakan pekerja dan kadangkala mereka memberikan maklumat yang berbeza yang menyukarkan untuk membuat analisa.

1.6 Pembatasan Kajian

Kajian hanya dibuat berdasarkan sebuah kawasan perindustrian sahaja. Sebilangan besar pekerjaanya terdiri dari kaum bumiputera.

Mereka yang menjadi responden adalah terdiri dari kalangan kaum wanita yang bekerja sebagai pekerja sambilan, terdiri dari pekerja biasa di bahagian pengeluaran dan 3-4 orang sahaja di lain-lain bahagian.

Dalam hal ini, pegawai akan ada menjalankan kerja-kerja mengenai pengiraan waktu dalam sektor pengeluaran, terdiri dari pekerja biasa, pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian pengeluaran, dan pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian lain-lain.

Dalam hal ini, pegawai akan ada menjalankan kerja-kerja mengenai pengiraan waktu dalam sektor pengeluaran, terdiri dari pekerja biasa, pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian pengeluaran, dan pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian lain-lain.

BAB II

WANITA DAN PERINDUSTRIAN

2.1 Pendahuluan

Dalam bab ini, pengkaji akan cuba menjelaskan aspek-aspek mengenai penglibatan wanita dalam sektor perindustrian, teori-teori yang digunakan, konsep-konsep pekerja sambilan dan pekerja tetap serta apakah pendapat penulis-penulis tempatan sendiri mengenai penglibatan wanita di sektor ini.

Kaum wanita adalah separuh daripada jumlah penduduk negara dan 1/3 daripada jumlah tenaga buruh yang memainkan peranan yang penting dan aktif dalam sektor pembangunan sosioekonomi.¹ Dewasa ini penglibatan mereka di sektor perindustrian telah dan akan terus diberi galakan oleh pihak kerajaan. Mereka juga akan terus diberi peluang yang sama dengan kaum lelaki dari segi pekerjaan, pelajaran dan faedah-faedah sosial yang lain. Tetapi ini bukan bermakna peranan mereka dalam pembangunan akan diabaikan malah peranan di sektor ini akan diteruskan demi untuk membentuk sebuah masyarakat yang bersatupadu, adil stabil dan harmoni. Walaupun dalam usaha baik kerajaan untuk memberi peluang pekerjaan kepada kaum wanita sama dengan kaum lelaki namun penglibatan mereka tidak dapat di terima oleh masyarakat sekeliling khususnya masyarakat Malaysia yang tidak suka melihat gadis-gadis keluar beramai bekerja di luar khususnya di sektor perkilangan kerana bagi andaian mereka kerja di sektor ini

¹Rancangan Malaysia Ke Lima, Kerajaan Malaysia, Kuala Lumpur, m.s. 389, 1986-90, 1989.

seolah-olah menjatuhkan maruah/rendah moral seseorang wanita/gadis.

Penyertaan beramai-ramai kaum wanita dalam industri terutamanya industri elektronik telah mendapat perhatian yang utama oleh masyarakat kita dewasa ini. Banyak perbincangan telah dijalankan untuk membincangkan masalah yang berkaitan dengan pekerja wanita. Perkara hangat yang selalunya dijadikan topik perbincangan ialah rasa tidak puashati dengan penyertaan wanita di sektor perindustrian.

Kajian-kajian tentang kedudukan wanita di neger barat sebelum perindustrian menunjukkan bahawa kaum wanita dianggap kurang penting jika dibandingkan dengan kaum lelaki. Tetapi dengan kedatangan zaman perindustrian maka kepentingan kaum wanita sudah tidak dapat dipertikaikan lagi.

Satu kajian yang dijalankan oleh Shorter ada menyebutkan bahawa beliau telah membuat perbandingan tentang kedudukan kaum wanita di Peranchis sebelum perindustrian dan selepas perindustrian.¹ Mengikut beliau, sebelum perindustrian peranan wanita hanya di dalam rumah sahaja. Perbelanjaan rumahtangga disediakan oleh kaum lelaki kerana kebiasaannya kaum lelaki adalah tenaga di luar rumah, tetapi dengan kedatangan perindustrian, kaum wanita sudah maju setapak dengan cuba bergerak seiring dengan kaum lelaki, maka mereka bekerja di luar rumah dan membawa balik gaji untuk menyara hidup keluarga ataupun diri sendiri. Oleh itu mengikut pendapat Shorter, kehidupan kaum wanita tidak lagi bergantung kepada kaum

¹Fatimah Daud, Kaum Wanita Dalam Industri, Journal Manusia Dan Masyarakat, Universiti Malaya Press, m.s. 42-46, 1975.

lelaki. Seterusnya dinyatakan bahawa status kaum wanita sebelum perindustrian adalah jauh lebih rendah dari kaum lelaki. Mereka tidak ada hak untuk menentang ketidakadilan yang dilakukan oleh kaum lelaki tetapi dengan perkembangan perindustrian mereka sudah pandai mengadakan "mogok" dan bebas berjuang untuk menaikkan status dan mendapatkan hak-hak mereka. Justeru ini proses perindustrian telah menukarkan status kaum wanita dalam masyarakat. Kenyataan ini memang benar, tetapi bagi pengkaji, kenyataan tersebut lebih mirip kepada masyarakat di Eropah sebab jika dilihat di Malaysia belum ada lagi wanita melancarkan mogok.

Engel dalam artikel yang sama ada juga menyebutkan bahawa kaum wanita juga memainkan peranan yang penting beriringan dengan kaum lelaki di mana beliau mengandaikan kaum wanita yang berperanan sebagai isteri disamakan dengan "proletariat" di dalam rumah manakala kaum lelaki dianggap sebagai golongan "bourgeoisie".¹

Karl Marx juga menyarankan bahawa sebelum zaman perindustrian tenaga kaum wanita tidak penting kerana hasil tenaga buruh mereka hanya mampu digunakan untuk keperluan keluarga dan bukan untuk mengeluarkan komoditi yang boleh dipasarkan.² Seterusnya beliau menegaskan juga bahawa dengan kedatangan perindustrian dan akibat daripada penggunaan mesin-mesin moden yang tidak lagi memerlukan tenaga kuat, maka tenaga kaum wanita menjadi penting dalam proses perindustrian. Ini adalah

¹Ibid, m.s. 43.

²Ibid, m.s. 43.

kerana, kaum wanita amat sesuai untuk menggerakkan mesin-mesin yang "sophisticated".

Sebaliknya Golberg membahaskan saranan Marx itu dengan mengatakan bahawa tenaga buruh wanita menjadi penting kepada kaum kapitalis bukanlah kerana mereka itu sesuai untuk menggerakkan mesin yang "sophisticated" tetapi oleh kerana kaum wanita senang untuk dieksploit.¹ Tambahan lagi, majikan lebih suka memilih kaum perempuan daripada kaum lelaki kerana sikap atau tanggapan pekerja wanita adalah lebih kurang sama dengan sikap majikan. Pekerja-pekerja wanita selalunya mempunyai sikap bahawa kerja-kerja di rumah adalah segala-galanya jadi tumpuan mereka terhadap kerja-kerja di rumah lebih diutamakan daripada kerja-kerja di luar rumah. Justeru itu jika pendapatan suami mereka sudah mampu membiayai keperluan asas rumahtangga mereka malah si suami pula menyuruh mereka berhenti bekerja untuk menguruskan rumahtangga, mereka akan berhenti.

Mengikut kajian oleh beberapa orang ahli Sains Sosial juga ada menunjukkan bahawa terdapat ramai kaum wanita yang berhenti bila mereka sudah berkahwin dan mendapat cahaya mata @ anak.² Tegasnya kaum wanita dianggap sebagai golongan buruh yang tidak stabil. Lazimnya pula kaum wanita lebih mudah dibuang kerja daripada kaum lelaki oleh kerana mereka menganggap kerja-kerja di luar rumah sebagai "secondary" dan lagi pula mereka tidak mudah memberontak. Jadi sikap yang demikian rupa telah mendatangkan faedah kepada pihak majikan khususnya mereka yang

¹Ibid, m.s. 43.

²Fatimah Daud, ibid, m.s. 44.

mengendalikan sektor industri elektronik di mana peluang untuk membuang para pekerja semakin berleluasa di mana semuanya ini bergantung kepada keuntungan syarikat atau kerugian syarikat.

Di Malaysia, ada kajian yang menunjukkan bahawa kaum wanita lebih rendah dari kaum lelaki. Sejak zaman berzaman kaum wanita dianggap bergantung kepada kaum lelaki. Orang lelaki adalah penyara hidup, pengawal keselamatan keluarga dan juga ketua dalam sesebuah rumahtangga. Tetapi dengan adanya kemajuan dalam bidang pendidikan dan seterusnya perkembangan di sektor perindustrian maka kedudukan kaum lelaki sekarang sudah berubah dibandingkan dengan kaum wanita. Wanita dewasa ini sudah setanding dengan kaum lelaki biar dalam apa bidang sekalipun.

Ross Davies mengemukakan pendapatnya hampir kurang sama dengan pendapat Margaret Mead. Beliau menjelaskan bahawa wanita di zaman perindustrian ini mestilah melibatkan diri dalam semua sektor khususnya di sektor perindustrian atau dengan ertikata yang luas ialah dalam sektor perekonomian.¹ Secara tidak langsung dapat menambah pendapatan keluarga kerana katanya dengan bergerak ke luar misalnya ke kilang-kilang ataupun ke pejabat-pejabat sahaja kaum wanita boleh membantu perbelanjaan keluarga masing-masing. Katanya juga dalam apa hal sekalipun kaum wanita dibatasi oleh kaum lelaki dan di antara kaum wanita dan lelaki saling bergantung di antara satu sama lain, tidak ada pengasingan yang ketara di antara mereka. Tambah beliau lagi kaum wanita dalam satu masa

¹ Ross Davies, Women And Work, Hutchinson of London, 1975, m.s. 16-26.

terpaksa bertindak dalam dua cara iaitu yang pertama untuk menambahkan bilangan penduduk dan menjalankan aktiviti di dalam rumah selaku suri rumahtangga yang sudah menjadi tugas semulajadi kaum wanita terpaksa keluar dari rumah atau dengan kata lain tenaga mereka juga diperlukan di luar khususnya selepas revolusi industri dan proses perindustrian sedang berkembang pesat,¹ tenaga mereka diperlukan untuk menghasilkan barangan keluaran negara untuk kemajuan negara dan secara tidak langsung juga melalui cara inilah segala keperluan asas keluarga misalnya makanan, pakaian pendekata kehidupan yang lebih selesa akan diperolehi. Sebab itu menurut katanya lagi, ramai di antara wanita-wanita yang sudah berkahwin kadang-kadang masih lagi bekerja, khususnya selepas anak-anak mereka sudah mula bersekolah. Oleh itu mereka telah menganggap kerja sebagai tanggungjawab social yang kedua di samping menjadi ibu atau emak dalam sesebuah keluarga. Tetapi katanya, penglibatan mereka tidaklah berskill dan tambahnya lagi salah satu faktor utama penglibatan mereka adalah untuk meninggikan status mereka yang selama ini dianggap rendah, jika dibandingkan dengan status kaum lelaki, tetapi walau bagaimanapun tambah beliau lagi selalunya diskriminasi tetap berlaku di mana selalunya pembayaran gaji ke atas wanita khususnya jika mereka bukan dari kumpulan pekerja tetap mereka akan dibayar gaji yang rendah dan kebiasaannya peluang latihan untuk kenaikan pangkat untuk mereka berkurangan jika dibandingkan dengan kaum lelaki.² Tetapi tambah beliau lagi, kadang kala penglibatan kaum wanita ini dalam pekerjaan mereka setelah

¹Ibid, m.s. 115-168.

²Ibid, m.s. 98-114.

berumahtangga bukan sahaja demi untuk mendapatkan wang, status, tetapi kadangkala mereka terasa sayang dengan tali persahabatan yang sudah sedia terjalin di antara mereka sesama sendiri di situ.

Umumnya pekerjaan di kilang-kilang perindustrian adalah pekerjaan kaum lelaki. Tetapi dewasa ini terdapat ramai gadis-gadis dan wanita-wanita yang telah menceburi bidang ini. Mereka mulai mengubah kedudukan dan peranan kaum lelaki. Di dapati kebanyakan daripada pekerja-pekerja wanita sudah dapat hidup berdikari dengan pendapatan yang mereka perolehi. Tidak kurang pula beberapa orang daripada mereka yang sudah dapat menyara keluarga masing-masing di kampung. Walau bagaimanapun penyertaan mereka di dalam perindustrian ini telah dianggap sebagai menggugat status kaum lelaki. Malah ada yang mengganggu oleh kerana kekosongan pekerjaan telah diisi oleh kaum wanita - tambahan pula dengan sikap majikan yang suka mengambil pekerja wanita yang senang untuk dieksploitasi.

2.2 Selain dari penulis-penulis barat ada juga pandangan dari penulis-penulis tempatan mengenai penglibatan wanita di dalam proses perindustrian. Di antaranya ialah:

Mengikut Azizah Kassim, beliau mengatakan bahawa penglibatan wanita dalam industri adalah dengan tujuan untuk membantu kemajuan diri dan keluarga. Bagi yang berstatus bujang, penglibatan mereka di sektor ini sekurang-kurangnya akan menghindarkan pergantungan mereka terhadap keluarga dan segala keinginan dan keperluan asas mereka sendiri juga akan

diperolehi dengan adanya wang sendiri.¹

Juga mengikut seorang lagi penulis tempatan iaitu Amanjit Kaur, beliau mengatakan bahawa penglibatan kaum wanita di dalam industri memang dialu-alukan. Wanita dianggap sebagai daya penggerak dalam sesebuah industri walaupun pada dasarnya tujuan utama penglibatan mereka adalah untuk membantu keluarga atau keadaan yang mendesak.² Tambahnya lagi pengeksploitasian terhadap kaum jenis ini masih tidak dapat dielakkan. Contoh yang ketara ialah dari segi pembayaran gaji.

2.3 Konsep Pekerja Sambilan, Tetap dan Sementara

Mengikut teori "Dual Labour Market" iaitu "Primary Labour Market". Ia menegaskan bahawa pekerja yang terdiri dari pasaran buruh ini mendapat ganjaran yang istimewa. Pekerja dibayar gaji yang lumayan, peluang kenaikan pangkat, suasana dan keadaan kerja yang baik, perhubungan yang baik di antara pekerja dan majikan. Layanan yang istimewa dari semua segi, keadaan kerja yang lebih baik dan stabil, jaminan masa depan yang lebih terjamin sama ada keselamatan diri dan keluarga, kemudahan pinjaman misalnya pinjaman perumahan, insuran khususnya sekiranya berlaku kemalangan semasa di kilang ataupun di luar amnya, kebebasan meluahkan pendapat, mempunyai kesatuan sekerja yang kukuh untuk mengelakkan sebarang penyelewengan yang boleh menjejaskan kebajikan mereka, mereka susah

¹ Azizah Kassim, *The Squatter Women and the Informal Economy*, dalam Hing Ai Yun dan Rokiah Talib (ed.), *Women and Employment in Malaysia*, Universiti Malaya Press, m.s. 46-60.

² Amarjit Kaur, *Women at Work in Malaysia*, m.s. 16, dalam *Women @ Employment in Malaysia*, Universiti Malaya Press, 1984.

untuk dieksploitasi. Pendekata kumpulan ini merupakan nadi penggerak kepada peningkatan pengeluaran yang berlipat kali ganda dan berkualiti tinggi dan seterusnya melicinkan perjalanan organisasi sesebuah kilang. Golongan ini juga kebiasaannya terdiri dari mereka yang mempunyai pendidikan sekurang-kurangnya SPM hinggalah ada yang berijazah (akan dibincang lebih lanjut dalam bab 4). Pendekata golongan ini bolehlah diibaratkan sebagai golongan pekerja tetap.¹

Manakala pekerja sambilan dapatlah dikategori di bawah "Secondary Labour Market". "Secondary Labour Market" golongan pekerja di bayar gaji yang rendah walaupun kadang-kala kerja-kerja yang dilakukan lebih teruk daripada pekerja tetap.² Kerja yang melibatkan peranan tenaga sehari suntuk, kerja-kerja yang menjemukan, masa rehat yang sedikit, keadaan bekerja yang tidak memuaskan, suasana di tempat kerja yang kurang selesa contohnya di kilang elektronik yang senantiasa bising dengan bunyi mesin-mesin di situ namun jaminan mengenai keselamatan tidak menentu, kurang-kurang peluang kenaikan pangkat yang lebih tinggi, masa depan yang tidak terjamin sama ada dari segi pinjaman dan sebagainya, kebebasan untuk bersuara terhad, selalu dijadikan alat suruhan dari pihak yang berjawatan tetap, kurangnya penglibatan dalam kesatuan sekerja jadi mereka terdedah kepada kuasa penindasan, boleh dibuang kerja jika tidak diperlukan atau kilang menduga akan bangkrap dan mereka juga mudah untuk dikira bekerja sekiranya tenaga mereka diperlukan. Mereka seolah-olah

¹Peter J Slosane, Women and Low Pay, Hong Kong. The Macmillan Press Ltd., m.s. 100-103, 138-143., 1980.

²Ibid, m.s. 138-143.

jika diperhatikan nampak seperti tenaga buruh kerahan tetapi baik sikit sebab mereka dibayar dengan wang sebagai upahan dari tenaga yang mereka keluarkan walaupun gaji yang diterima tidak setimpal dengan apa yang dilakukan. Hubungan antara mereka dan majikan agak kurang memuaskan khususnya wanita selalu sahaja didiskriminasi. Kumpulan ini juga lazimnya terdiri dari mereka yang berpendidikan rendah khususnya gadis-gadis belasan tahun yang gagal dalam peperiksaan ataupun mereka yang terpaksa bekerja di sebabkan oleh keadaan dalam keluarga dan berbagai tekanan lagi.¹ Campurtangan dari Kesatuan Sekerja longgar jadi mudah bagi pihak lain untuk mengambil peluang ini khususnya pihak majikan.

Mengikut international encyclopedia, pekerja sambilan ditakrifkan sebagai golongan pekerja yang terdiri dari mereka yang berpelajaran rendah dan mendapat gaji yang kurang memuaskan, kurang peluang untuk kenaikan pangkat serta jarang sekali mendapat kemudahan-kemudahan asas yang disediakan. Pendekata kumpulan ini kurang dari segala aspek dalam aspek pekerjaan yang mereka ceburi khususnya bagi mereka yang bekerja di kilang-kilang.²

Manakala pekerja sepenuh masa pula dikatakan sebagai orang pertama di dalam Kesatuan Sekerja dan golongan yang terpenting darjah yang tinggi dan pusat kuasa.³ Semuanya bermakna bahawa pekerja sepenuh

¹R.F. Cameron, *ibid*, m.s. 139-143.

²David L. Sills, International Encyclopedia of the Social Sciences, The Mac Millan Company @ The Free Press, N. York, m.s. 489, volume 7.

³R.F. Cameron, Labour Statistics 1980, Australian Bureau of Statistics, 1980, m.s. 6.

masa mempunyai keistimewaan dalam prospek pekerjaan. Mereka adalah golongan yang mempunyai peluang kenaikan pangkat yang tinggi.

Manakala mengikut Australian Statistician dinyatakan pekerja sepenuh masa ialah terdiri dari mereka yang bekerja kerap kali mencapai 35 jam seminggu dan mereka mendapat jaminan tempat tinggal, kesihatan dan cuti serta beberapa keistimewaan. Menurut laporan ini juga, dikatakan bahawa pekerja sambilan adalah terdiri dari mereka yang bekerja kurang daripada 35 jam seminggu dan mereka kerap kali mengambil peluang untuk membuat overtime di sebelah hujung minggu. Kekurangan dari segi kemudahan-kemudahan asas seperti mana yang diberikan kepada pekerja tetap. Seringkali ditindas oleh pihak majikan, bekerja sehari suntuk tanpa mendapat faedah yang setimpal dengan apa yang telah dikorbankan.¹

¹Ibid, m.s. 7.

BAB III

LATARBELAKANG KAWASAN KAJIAN

Dalam bab ini pengkaji akan cuba membincangkan secara sepintas lalu mengenai latarbelakang perindustrian di Malaysia secara keseluruhan dan latarbelakang perkembangan perindustrian di Negeri Kedah serta juga latarbelakang kawasan kajian.

3.1 Latarbelakang Perindustrian di Malaysia Secara Keseluruhan

Malaysia sedang mengalami pembangunan dan perindustrian yang pesat dan dekad yang lepas juga telah memperlihatkan kita akan perkembangan industri-industri kapitalis di negara-negara sedang membangun khususnya seperti Malaysia. Mulanya usaha mereka tertumpu kepada industri-industri gantian import (import substitution industries) dan kemudiannya berkembang pula pada industri-industri pembuatan yang menghasilkan bahan-bahan untuk diekspot (export-oriented manufacturing).¹ Jadi kerajaan Malaysia telah menggalakkan perusahaan "manufacturing" sebagai salah satu langkah untuk mencapai matlamat Rancangan Malaysia Kedua dan Ketiga. Di mana antara matlamat-matlamat utama rancangan-rancangan tersebut ialah:

Import-substitution bermaksud mengambil masuk barangan dari luar.

Export-oriented bermaksud membuat barangan 100% dalam negeri kemudian dihantar ke luar negara --- memerlukan tenaga kerja/buruh yang ramai.

¹Hing Ai Yun, Orientasi Kerja: Satu Kes kajian kos pekerja-pekerja kilang di Semenanjung Malaysia. Pembangunan Manusia, Institut Pengajian Tinggi, Universiti Malaya, 1984, m.s. 1

- (1) Mengurangkan dan seterusnya membasmi kemiskinan dengan menambahkan pendapatan dan membanyakkan peluang-peluang pekerjaan kepada semua rakyat Malaysia tanpa mengira kaum¹ dan yang kedua ialah
- (2) Mempercepatkan proses penyusunan semula masyarakat Malaysia bagi membaiki keadaan ekonomi yang tidak seimbang supaya dapat mengurangkan dan seterusnya menghapuskan pengenalan kaum mengikut fungsi-fungsi ekonomi.²

Jadi sebagai salah satu dari langkah kerajaan untuk mencapai matlamat-matlamat Dasar Ekonomi Baru ini, maka pihak kerajaan telah mengubah polisi perusahaannya dari import-substitution kepada export export-oriented atau export industrialization yang kebanyakannya menggunakan "labour-intensive" yang mampu menyediakan peluang pekerjaan kepada yang banyak kepada penduduk di negara ini dan seterusnya menyebabkan perubahan status dari bekerja tanpa gaji yang tetap, misalnya seperti petani kepada pekerjaan yang mendapat gaji tetap. Sebenarnya kerja makan gaji merupakan satu fenomena yang baru di Malaysia. Pada tahun 1947 misalnya dikatakan cuma 1/3 daripada tenaga kerja yang terlibat dengan kerja makan gaji tidak kira sama ada di sektor swasta mahupun disektor awam.³ Tetapi bagi penduduk Melayu yang lebih banyak tertumpu di kawasan luar bandar di andaikan hanya 17% yang terlibat dengan kerja

¹Rancangan Malaysia Kedua dan Ketiga, Kerajaan Malaysia, Kuala Lumpur, 1971-1980, 1973-1979.

²Ibid, m.s. 1

³Mid-term Review of The Fourth Malaysia Plan, 1981-85, Kuala Lumpur, 1984, m.s. 81-83.

makan gaji berbanding dengan 40% dan 90% bagi penduduk lain bangsa terutamanya kaum China dan India. Tetapi disebabkan kemiskinan yang menguasai kehidupan masyarakat di luar bandar atau penglibatan golongan kapatalis dalam berbagai sektor perekonomian moden maka keadaan ini telah menyebabkan peluang untuk bekerja sendiri menjadi semakin berkurangan. Justeru itu para penduduk terpaksa mencari nafkah di pasaran buruh. Ini juga mungkin disebabkan oleh kemerosotan dalam sektor pertanian yang tidak dapat menampung pertumbuhan penduduk yang pesat. Walau bagaimanapun lebih buruh ini tidak dapat diserapkan sepenuhnya ke industri pembuatan. Berdasarkan keadaan inilah, maka kerajaan telah meluluskan Akta Galakan Pelaburan 1964 yang banyak memberi kemudahan-kemudahan kepada pengusaha-pengusaha seperti taraf perintis dengan pengecualian dari cukai selama 10 tahun dan sebagainya. Jadi penumpuan diutamakan kepada industri tekstil dan elektronik yang berorientasikan eksport dan banyak menggunakan pekerja-pekerja wanita yang dibayar gaji yang rendah.¹ Struktur pengagihan pendapatan yang tidak seimbang khususnya di antara kaum lelaki dan wanita mungkin disebabkan perkara yang berkait rapat dengan struktur pekerjaan. Sebahagian besar daripada pekerja adalah bergaji rendah selalunya menjalankan kerja-kerja yang tidak memerlukan kemahiran dan kerja yang secara fizikalnya berat dan menjemukan (akan dibincangkan dengan teliti dalam bab 4).

Implikasi dari perubahan asas sektor ekonomi ini dapat dilihat jelas ke atas kehidupan pekerja-pekerja dan di samping bertambahnya

¹Investment in Malaysia - Policies and Procedures (Fourth ed.), Malaysian Industrial Development Authority, Kuala Lumpur, m.s. 39, 1981.

penduduk yang bekerja. Secara tidak langsung juga pengaruh pengusaha-pengusaha kapitalis juga semakin hari semakin berleluasa. Ini mungkin kerana mereka dijadikan tempat pengantungan oleh mereka yang tidak mempunyai faktor pengeluaran khususnya golongan bawahan.

Langkah-langkah terus diambil oleh kerajaan untuk menyebarkan industri-industri ke negeri-negeri yang kurang maju dengan motifnya untuk mencapai pembangunan yang lebih seimbang di antara wilayah atau negeri menerusi penubuhan kawasan perindustrian. Seluas 8,744.1 hektar tanah telah dimajukan sebagai kawasan perindustrian sehingga akhir bulan Jun 1985 berbanding dengan 6,500 hektar tanah pada tahun 1980, iaitu merupakan peningkatan sebanyak 28.0%. Dalam tempoh ini sebanyak 21 kawasan perindustrian baru diwujudkan dan dimajukan, khususnya di negeri-negeri yang dianggap rendah taraf hidup penduduknya misalnya seperti negeri Kedah, Kelantan, Pahang, Perlis, Sarawak dan Terengganu. Kedah adalah salah sebuah negeri di antara beberapa buah negeri yang menikmati kaedah pengecualian cukai di bawah Skim Galakan tempat kedudukan.² Tambahan lagi negeri-negeri yang berpendapatan rendah seperti di negeri Kedah dan lain-lainnya dijangkakan mendapati sebanyak 195 projek perindustrian dan dijangkakan menyediakan sebanyak 20.6,000 peluang pekerjaan yang melibatkan pelaburan modal yang dicadangkan sebanyak 1.422 juta ringgit apabila dilaksanakan sepenuhnya.

¹Rancangan Malaysia Kelima, 1986-1990, Kerajaan Malaysia, Kuala Lumpur, m.s. 385, 1989.

²Ibid, m.s. 386.

Dalam Rancangan Malaysia Kelima salah satu industri yang dijangkakan dapat mewujudkan rantaian ekonomi dan seterusnya akan menjadi penggerak kepada proses perindustrian ialah industri elektronik dan lain-lainnya seperti logam, kejuruteraan dan kimia. Keseluruhan industri-industri ini dijangkakan berkembang pada kadar yang tinggi di antara 7.0% kepada 12.0%.¹

Sungguhpun barang-barang elektronik tertentu sedang menghadapi permintaan yang lembab di pasaran utama antarabangsa disebabkan oleh persaingan dengan negara-negara lain seperti Jepun namun industri ini dijangkakan akan terus berkembang maju memandangkan negara sedang berusaha untuk menceburi bidang industri yang berasaskan teknologi tinggi.

3.2 Perkembangan Sektor Perindustrian di Negeri Kedah

Sektor perindustrian mula menukar wajah Kedah. Negeri jelapang padi ini merupakan tuan rumah kepada para pekilang yang mengeluarkan antara lain, alat-alat seperti televisyen, tayar dan kasut tenis yang terkemuka di Malaysia.

Kawasan perindustrian yang sedia ada hampir penuh dan peluang pekerjaan berlipat ganda berikutan lebih ramai pelabur membuka kilang mereka di negeri ini. Pihak-pihak berkuasa negeri mula bertindak memenuhi permintaan baru dan sedang merancang membuka lebih banyak kawasan tanah, membaiki kemudahan asas dan mengurangkan karenah pentadbiran bagi mengambil kesempatan daripada bertambahnya pelaburan asing dan tempatan.

¹Ibid, m.s. 393.

Kedah mempunyai segala ramuan untuk terus berjaya. Ini termasuk kawasan tanah perindustrian yang luas yang boleh didapati dengan harga yang agak rendah, sumber kayu dan getah ditambah pula dengan tenaga kerja yang mudah didapati dan kedudukan negeri ini yang berhampiran Pulau Pinang. Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah (PKNS), Lembaga yang bertanggungjawab memaju perindustrian negeri ini, menyatakan sebanyak enam kawasan perindustrian yang sedia ada, merangkumi kawasan seluas 626 hektar, akan dibesarkan dengan sebanyak 80 hektar lagi bagi memenuhi permintaan yang bertambah.

Kawasan perindustrian Bakar Arang, Kulim, Mergong, Barrage, Mergong Dua, Sungai Petani dan Tikam Batu Kini menempatkan sebanyak 370 buah kilang, yang mana 162 daripadanya telah beroperasi. Apabila semuanya beroperasi, kilang-kilang ini dijangka akan menyediakan lebih 30.000 pekerjaan kepada seluruh rakyat negeri Kedah.

Harga tanah yang rendah iaitu di antara \$2, \$5 setiap satu kaki persegi ditambah dengan kemudahan yang mencukupi membuatkan kawasan-kawasan perindustrian di negeri Kedah ini lebih menarik minat para pelabur.

Pengurus Besar PKNK, Jaafar Jamaluddin berkata, usaha sedang dibuat untuk mewujudkan zon-zon baru di Gurun, Langkawi, Tandop (dekat Alor Setar) dan Tanah Merah di Bandar Baru Darul Aman (dekat Jitra) bagi memenuhi permintaan di masa hadapan. Kajian mengenai kemungkinan program pembesaran ini sedang dalam proses. Masa hadapan pelaburan bagi negeri Kedah dijangka terus cerah. Bagi tujuh bulan pertama tahun ini sahaja, pelaburan yang diluluskan berganda kepada \$300 juta dalam 14 projek baru. Menurut perangkaan terbaru Lembaga Kemajuan Perindustrian Malaysia (MIDA).

Para pelabur adalah dari Canada, Jepun, Taiwan dan Amerika Syarikat. PKNK dalam rangka cadangannya untuk mengenalpasti industri-industri yang sesuai yang menggunakan tenaga buruh yang ramai di negeri ini. Kedah juga mahukan pelabur meneroka bidang hiliran memproses balak, getah dan padi memandangkan terdapat bekalan yang besar dari sumber-sumber ini. Industri memproses jerami padi sedang di dalam bidang yang mungkin digalakkan. Industri-industri yang berteknologi tinggi hanya akan ditumpukan di kawasan perindustrian Bakar Arang Sungai Petani, Kulim dan Tikam Batu kerana kedudukan yang berdekatan dengan Pulau Pinang. Industri Industri-industri ringan hanya dibenarkan di Langkawi sahaja. Ini bertujuan untuk mengekalkan keindahan alam semulajadi pulau peranginan itu.

Untuk memperkemaskinikan lagi sektor perindustrian di negeri Kedah, beberapa program sedang dilaksanakan di antaranya termasuklah membina pelabuhan Teluk Ewa di Langkawi, membangun pelabuhan Kuala Kedah dan membaiki kemudahan bekalan air, elektrik dan telefon. Tempoh mendapat kelulusan tanah sedang disingkatkan dengan penubuhan Jawatankuasa Kerja Perindustrian Negeri. Pihak PKNK juga mula menempatkan para pegawainya sepenuh masa di tapak-tapak perindustrian di seluruh negeri Kedah untuk menyelesaikan sebarang permasalahan yang mungkin timbul.

Dengan sektor perindustriannya semakin pesat membangun, ditambah dengan kekurangan tanah dan tenaga pekerja di negeri jirannya Pulau Pinang. Kedah mungkin muncul sebagai pilihan utama para pelabur yang bercadang menempatkan operasi menurut pegawai Negeri Kedah.

3.3 Latarbelakang Kawasan Kajian

Kawasan yang menjadi tumpuan kajian pengkaji ialah salah sebuah daripada beberapa buah kawasan perindustrian yang terdapat di negeri Kedah Darul Aman. Kawasan yang dimaksudkan oleh pengkaji ialah Kawasan Perindustrian Bakar Arang iaitu salah satu tapak perindustrian yang terkenal di negeri Kedah di samping kawasan perindustrian Mergong di Alor Star (Rujukan Lampiran 1). Ianya mampu menyediakan 5000 peluang pekerjaan kepada seluruh penduduk di negeri Kedah. Kebiasaannya pekerja-pekerja yang terlibat adalah terdiri dari penduduk dari kawasan pendalaman misalnya dari daerah-daerah seperti Yan dan Kota Setar. Penumpuan mereka secara beramai-ramai ke kawasan ini disebabkan oleh ketidadaan peluang pekerjaan di tempat sendiri yang kebanyakan terdiri dari pesawah, nelayan, menoreh getah dan kerja-kerja kampong yang lain. Kebiasaannya tenaga muda sekarang tidak lagi berminat untuk membuat pekerjaan warisan ini. Justeru itu mereka beramai-ramai berhijrah ke kawasan yang menawarkan peluang pekerjaan kepada mereka. Jadi kawasan perindustrian ini menjadi tempat tumpuan mereka.

Kawasan perindustrian ini adalah sebuah kawasan perindustrian yang mudah untuk ditemui oleh setiap pengunjung yang masuk ke Kedah melalui jalanraya utama Butterworth - Alor Star. Ianya terletak dalam perjalanan dari Butterworth ke Alor Star. Dengan kata lain letaknya kawasan ini ialah di tengah-tengah perjalanan antara Butterworth ke Alor Star. Tetapi kawasan ini bukan terletak di tengah-tengah pekan Sungai Petani. Walau bagaimanapun letaknya lebih kurang $\frac{1}{2}$ km ke pekan Sungai Petani. Pendekata kawasan ini terpisah dari kesibukan kawasan bandar

Sungai Petani. Jika dilihat dari keadaan bentuk mukabuminya dapat kita simpulkan bahawa kawasan ini pada mulanya/asalnya terdiri dari tanah tinggi yang bergunung-ganang. Ini dapat dilihat dari keadaannya yang ada sekarang. Contohnya ada dari kilang-kilang yang terletak di atas/ di kawasan tanah tinggi misalnya kilang kayu dan beberapa buah kilang lagi. Manakala ada yang terletak di kawasan tanah tinggi misalnya kilang Sharp tetapi sebahagian daripada gudang-gudang kilang tersebut terletak di kawasan tanah rendah. Pendekata bentuk mukabumi di sini beralun-alun. Bukti yang paling nyata dan paling jelas sekali ialah letaknya satu papan tanda yang memaparkan satu peta yang menggambarkan keadaan sebenar tapak perindustrian itu. Papan tanda ini terletak di satu kawasan tanah tinggi yang berhampiran benar dengan jalanraya utama Butterworth ke Alor Star, dan ke simpang untuk masuk ke kawasan perindustrian itu terdapat sebuah kilang yang paling terkenal di kawasan perindustrian ini dan ia juga merupakan salah sebuah kilang yang terbesar dan terbanyak menyediakan peluang pekerjaan kepada penduduk di sekitar kawasan pendalaman. Di nyatakan bahawa kilang ini telah menyediakan hampir 2000 peluang pekerjaan kepada penduduk yang memerlukan. Kilang yang dimaksudkan oleh pengkaji ialah kilang Sharp (Sharp Roxy/Sharp and Company). Ia merupakan sebuah kilang yang terulung di kawasan ini yang sudah beroperasi lebih kurang hampir 10 tahun.

Kebanyakan kilang di kawasan ini adalah diberi taraf perintis oleh pihak kerajaan berdasarkan matlamatnya untuk membangunkan kawasan-kawasan yang mundur serta mengatasi masalah kemiskinan yang

dihadapi oleh penduduk negeri ini khususnya.¹

Buat masa ini didapati terdapat lebih kurang 24 lot tanah yang tanah dimiliki oleh beberapa buah syarikat di sini. Syarikat-syarikat itu dikenali sebagai Syarikat (M) Sdn. Bhd. Jumlah ini merupakan 24 lot yang telah dengan resmi mengemukakan atau meletakkan lambang atau simbol-simbol bagi syarikat masing-masing sebagai simbol bagi syarikat mereka.² Tetapi ada juga setengah daripada syarikat-syarikat di sini yang belum lagi meletakkan lambang-lambang mengenai syarikat masing-masing tetapi ada setengah syarikat yang tidak meletakkan gambar-gambar sebagai simbol sebaliknya hanya diletak tulisan-tulisan sahaja misalnya seperti IT (Syarikat telekom (M) Sdn. Bhd., EPI, PAP, SRIM, MALEM, Motor, Biskut dan sebagainya dan ada sebahagian kecil dari lot-lot di atas peta kawasan itu belum lagi diisi. Ini bermaksud peluang untuk syarikat-syarikat yang ingin bertapak di situ dengan kelulusan Kementerian Perdagangan dan perindustrian masih ada kekosongan dan semasa pengkaji menjalankan kajian itu satu syarikat baru iaitu Food Industries (M) Sdn. Bhd. dalam proses untuk mengambil salah satu dari lot ditapak perindustrian di situ yang masih kekosongan.

Bagi pengkaji, dengan pembukaan sebuah lagi kilang di sini maka bertambahlah peluang pekerjaan kepada penduduk di sekitar kawasan tersebut.

¹Rancangan Malaysia Kelima, Kerajaan Malaysia, Kuala Lumpur, 1986-90, m.s. 385-393, 1989.

²Peta kawasan Perindustrian Bakar Arang.

BAB IV

ANALISA KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Dalam bab ini pengkaji akan cuba menganalisa keseluruhan aspek-aspek mengenai pekerja sambilan sama ada dari segi latarbelakang diri mahupun latarbelakang keluarga dan juga analisa ke atas aspek-aspek bidang pekerjaan mereka.

Jumlah responden yang dijadikan subjek kajian oleh pengkaji ialah seramai 50 orang. Kebanyakan pekerja di sini terdiri dari penduduk kawasan sekitar, antaranya dari kawasan Sungai Petani sendiri, Bedung, Gurun, daerah Yan dan daerah Kota Setar. Keseluruhan responden yang ditemui 100% berbangsa Melayu dan sebahagian besar (56%) terdiri dari kaum wanita yang bekerja sebagai pekerja sambilan. Penglibatan mereka untuk bekerja di kawasan perindustrian Bakar Arang ini adalah disebabkan oleh tiadanya peluang pekerjaan yang ditawarkan dan yang mampu dijalankan oleh tenaga muda mereka di tempat asal masing-masing.

4.2 Latarbelakang Responden

(a) Jadual 1: Kumpulan Umur

Kumpulan Umur	Bil.	Peratus
16 - 19	15	30
20 - 23	25	50
24 - 27	7	14
28 ke atas	3	6
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 1 di atas, dapatlah dijelaskan bahawa di antara pekerja-pekerja yang terlibat adalah dalam lingkungan umur di antara 16 tahun hinggalah ke 28 tahun ke atas. Namun, walau bagaimanapun 50% dari jumlah bilangan pekerja adalah dari peringkat umur antara 20-23 tahun. Namun, tidak dapat dinafikan juga bahawa pekerja yang berada di peringkat umur antara 16-19 tahun juga telah banyak melibatkan diri dalam sektor pekerjaan ini iaitu 30% daripada jumlah bilangan tenaga kerja yang terlibat. Jumlah mereka yang banyak ini mungkin disebabkan oleh kegagalan di dalam peperiksaan ataupun tidak bersekolah selepas darjah enam ataupun sedang menunggu keputusan peperiksaan misalnya SPM atau STPM.

Peringkat umur antara 24-27 tahun juga ramai bilangannya iaitu sebanyak 14% tetapi walaubagaimanapun peratusannya kurang jika dibandingkan dengan dua kumpulan peringkat umur di atas. Pengurangan pekerja di peringkat umur begini mungkin disebabkan oleh ramai di kalangan pekerja sudah berkahwin dan sudah mempunyai keluarga sendiri. Justeru itu tahap penglibatan mereka menjadi kurang tetapi tidak boleh dinafikan juga bahawa ada juga di antara pekerja yang sudah berkahwin masih lagi meneruskan kerja sebagai pekerja sambilan di kilang tempat mereka bekerja. Selalunya tujuan mereka bekerja adalah untuk menambahkan jumlah pendapatan keluarga masing-masing.

(b) Jadual 2: Taraf Pendidikan

Tingkat Pelajaran	Bil.	Peratus
Sekolah rendah	4	8
Menengah rendah	12	24
Tingkatan 4-5	28	56
Sijil tinggi persekolahan	6	12
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 2, didapati 56% daripada jumlah bilangan pekerja yang terlibat hanya mempunyai taraf pendidikan sehingga ke tingkatan 4-5 sahaja. Berdasarkan peratusannya yang besar, maka dapat disimpulkan bahawa kebanyakan para pekerja kilang dewasa ini terdiri dari lepasan-lepasan sekolah yang menamatkan pengajian masing-masing sehingga ke tingkatan 4-5 sahaja. Apa yang pengkaji dapati dari hasil kajian pemerhatian pengkaji ialah, kumpulan-kumpulan inilah yang paling ramai sekali berlumba-lumba untuk mengisi sebarang peluang pekerjaan yang ada. Mereka suka melibatkan diri sebagai pekerja-pekerja sambilan di kilang-kilang sementara menunggu peluang pekerjaan yang lebih baik jika ada. Oleh yang demikian, diramalkan bahawa kadar pertukaran kerja bagi pekerja-pekerja kilang adalah tinggi.

Sebanyak 24% dari jumlah bilangan tenaga kerja, mempunyai taraf pendidikan setakat sekolah menengah rendah sahaja manakala 12% lagi terdiri dari lepasan-lepasan sekolah menengah atas iaitu mempunyai sijil tinggi persekolahan Malaysia (STPM) dan jumlah peratus yang paling sedikit sekali ialah mereka yang hanya mendapat pendidikan di sekolah rendah, iaitu sebanyak 4% sahaja. Kesimpulannya, dapatlah dijelaskan

bahawa kumpulan pekerja kilang ini terdiri dari berbagai-bagai tahap taraf pendidikan iaitu bermula dari sekolah rendah hinggalah sekolah menengah atas. Walaupun mereka mempunyai taraf pendidikan yang berbeza-beza namun apabila mereka mula menceburkan diri dalam sesebuah kilang, maka mereka dianggap sebagai satu kumpulan pekerja secara umumnya dan tidak ada perbezaan di antara satu sama lain, apatah lagi jika mereka bekerja di bahagian yang sama. Cuma perbezaannya jika struktur kerja yang dijalankan itu berbeza. Tetapi apa yang pengkaji temui, lazimnya antara pekerja yang berpendidikan rendah hanya ditahap tingkatan 4-5 mempunyai tugas dan status bekerja yang sama, kecualilah bagi mereka yang lulus STPM, ada kalanya mereka memegang jawatan yang lebih tinggi sedikit dari 2 kumpulan di atas.

(c) Jadual 3: Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Bil.	Peratus
Bujang	41	82
Sudah kahwin	17	14
Duda dan Janda	2	4
Jumlah	50	100

Dari jadual di atas, jelaslah menggambarkan bahawa pekerja yang belum kahwin melebihi separuh daripada jumlah semua pekerja yang terlibat iaitu sebanyak 82%, kemudian diikuti sebanyak 15% bagi yang sudah kahwin dan sebanyak 2% dari mereka yang berstatus janda dan duda. Dari peratusan yang banyak itu, jelas menunjukkan bahawa kumpulan remaja ialah yang paling ramai sekali bekerja sebagai pekerja di kilang-kilang. Tetapi ada juga

di kalangan pekerja yang mengatakan bahawa berkemungkinan selepas berkahwin nanti, mereka akan berhenti dari kerja tersebut jika sudah ada kemampuan dari pihak suami untuk membantu ekonomi keluarga. Berdasarkan jadual tersebut juga, sebanyak 15% daripada pekerja yang sudah berkahwin tetapi masih lagi meneruskan kerja tersebut. Penerusan kerja bagi mereka adalah penting untuk penerusan kehidupan di masa hadapan sama ada untuk diri sendiri ataupun untuk membantu pendapatan keluarga dan sedikit sebanyak untuk ibubapa yang sudah tua dan tidak lagi berkemampuan untuk bekerja.

4.2 Latar Belakang Keluarga

(a) Jadual 4: Pekerjaan Bapa

Pekerjaan	Bil.	Peratus
Petani	25	50
Penoreh	10	20
Buruh kasar	7	14
Peneroka Felda	2	4
Pekerja dengan kerajaan	2	4
Pakaian beruniform	2	4
Nelayan	1	2
Peniaga kecil	1	2
Jumlah	50	100

Dari jadual 4, jelaslah bahawa kebanyakan pekerja adalah berasal dari keluarga yang tidak mempunyai pendapatan yang tetap. Ibubapa mereka hanya melibatkan diri dalam kerja-kerja seperti petani, penoreh getah,

buruh kasar, peneroka FELDA, nelayan dan juga peniaga kecil. Cuma 8% sahaja yang melibatkan diri dalam sektor kerajaan. Jumlahnya adalah terlalu kecil.

Sebanyak 50% daripada jumlah tenaga kerja yang terlibat terdiri dari keluarga petani. Penglibatan anak-anak petani sebagai pekerja sambilan di kilang-kilang di kawasan perkilangan ini adalah berpunca dari latarbelakang keluarga masing-masing. Contohnya seperti bilangan ahli keluarga yang ramai, pendapatan ibubapa yang tidak menentu, penggunaan jentera-jentera pembajak dan juga kurangnya minat di kalangan muda-mudi untuk meneruskan kerja-kerja di ladang ataupun di sawah, lagipun kerja-kerja begini tidak mampu untuk meningkatkan taraf pendapatan masing-masing tambahan pula ibubapa juga perlu dibantu. Rasa tanggungjawab ke atas keluarga inilah, maka ramai anak-anak berhijrah ke kawasan perkilangan untuk bekerja. Jadi tidak hairanlah 80% daripada jumlah tenaga kerja terdiri dari anak-anak petani dan anak-anak penoreh getah yang terlibat sebagai pekerja sambilan di kilang-kilang.

(b) Jadual 5: Bilangan Ahli Keluarga

Bilangan	Peratus
1 - 3	4
4 - 6	50
7 - 9	32
10 ke atas	14
Jumlah	100

Berdasarkan jadual 5, didapati bahawa 50% iaitu sebilangan besar dari jumlah tenaga kerja yang terlibat terdiri dari keluarga yang mempunyai bilangan ahli keluarga seramai 4-6 orang. Kemudian diikuti oleh keluarga yang mempunyai jumlah bilangan ahli keluarga yang seramai 7-9 orang iaitu 32%. Ini menunjukkan bahawa semakin ramai jumlah bilangan ahli keluarga maka semakin penting pula mereka keluar untuk bekerja. Ini terutamanya berlaku di kalangan penduduk di kawasan luar bandar yang ahli keluarganya tidak mempunyai pendapatan tetap, manakala 4% sahaja terdiri dari bilangan ahli keluarga yang mempunyai 1-3 orang sahaja.

4.3 * Aspek-aspek Kerja, Pandangan dan Sikap Terhadap Kerja

(a) Jadual 6: Pandangan Terhadap Keadaan Kerja

Keadaan Kerja	Bilangan	Peratus
Mudah	30	60
Biasa	15	30
Susah	5	10
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 6, di atas, 60% daripada jumlah bilangan tenaga kerja mengatakan bahawa kerja yang mereka lakukan adalah mudah. Mudahnya kerja itu bergantunglah kepada sama ada pekerja sudah biasa dengan kerja tersebut ataupun sememangnya kerja itu mudah. Contohnya di bahagian pemasangan sesuatu alat sahaja, cuma apa yang perlu dilakukan, letakkan sahaja alat tersebut di tempat yang telah disiapkan/disediakan. Jika begini keadaannya memanglah mudah. Apatah lagi jika mereka dibantu oleh pekerja-pekerja lama dan juga penyelia masing-masing. 30% daripada

jumlah bilangan tenaga kerja mengatakan bahawa kerja-kerja yang dijalankan tidak susah, biasa sahaja, tetapi semuanya ini bergantunglah kepada jenis kerja itu sendiri. 10% lagi mengatakan kerja yang dilakukan itu susah dan merumitkan. Atas alasan mereka masih baru dan kurang biasa lagi dengan kerja-kerja tersebut.

(b) Jadual 7: Jenis Kerja

Kerja	Bilangan	Peratus
Kerja terlalu cepat	35	50
Sederhana	15	30
Perlahan	5	10
Bergantung kepada bahagian kerja	5	10
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 7 di atas, 50% daripada jumlah bilangan tenaga kerja mengatakan kerja-kerja yang dilakukan terpaksa memerlukan ketangkasan tangan bergerak, kerana kerja-kerja tersebut terpaksa di kendalikan dengan begitu cepat. Kecepatan ini kadangkala disebabkan oleh kerja-kerja tersebut dijalankan melalui mesin-mesin yang bergerak pantas. Secara tidak langsung kepantasan mesin bergerak menyebabkan pekerja yang melakukan kerja-kerja tersebut terpaksa juga bekerja dengan pantas mengikut kepantasan mesin yang bergerak. Kepantasan begini seringkali menimbulkan masalah kepenatan dan keletihan kepada para pekerja. Manakala 20% daripada jumlah tenaga, mengatakan bahawa kerja-kerja adalah perlahan atau kerja-kerja tersebut bergantung kepada jenis kerja-kerja itu sendiri. Manakala 30% mengatakan kerja yang dilakukan sederhana. Pendekata

keseluruhannya kerja-kerja yang dilakukan memerlukan kecepatan tangan kerana kerja-kerja tersebut terpaksa dikendalikan dengan begitu cepat. Kecepatan ini kadangkala disebabkan kerja-kerja tersebut dijalankan melalui mesin-mesin yang bergerak pantas. Secara tidak langsung kepantasan mesin itu bergerak menyebabkan pekerja yang melakukan terpaksa juga berkerja dengan pantas. Kadangkala kepantasan bekerja menyebabkan menimbulkan masalah kepenatan dan keletihan dalam menjalankan tugas. 30% daripada jumlah pekerja mengatakan kerja-kerja yang dijalankan berpatutan iaitu sederhana dan mereka setuju dengan kepantasan begitu kerana tidak terlalu cepat meletihkan anggota yang terlibat. Walau bagaimanapun 20% daripada jumlah pekerja mengatakan kerja-kerja adalah perlahan dan bergantunglah kepada jenis kerja yang dikendalikan. Kesimpulan keseluruhan kerja-kerja yang dijalankan memerlukan ketangkasan tangan.

(c) Gaji

Jadual 8: Taburan Gaji Kasar Sebulan

Gaji Sebenar	Bilangan	Peratus
200 ke bawah	1	2
201 - 300	35	70
301 - 400	13	26
401 ke atas	1	2
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 8, umumnya sebilangan besar daripada jumlah pekerja khususnya di kilang-kilang yang terdapat di kawasan perindustrian

Bakar Arang, menerima gaji yang puratanya murah atau rendah. Sebanyak 70% dari jumlah bilangan pekerja yang menerima gaji di antara 201 hingga 300 ringgit sebulan. Ini menunjukkan bahawa 70% daripada mereka menerima gaji tidak melebihi \$300 sebulan. Paling ramai pekerja berada di tahap gaji ini. 26% menerima gaji dalam lingkungan \$301 - 400. Kesimpulannya: tangga gaji yang sudah menjadi kelaziman pekerja-pekerja kilang. Yang terbanyak sekali ialah antara \$201 - 300 sebulan manakala tanggagaji kedua pula berada di tahap \$301 - 400 sebulan. Tangga gaji (2 kumpulan) begini sudah menjadi kebiasaan bagi para pekerja. Namun walau bagaimanapun gaji selainnya banyak bergantung kepada jenis kerja yang dijalankan dan kategori mana mereka terletak. Jika kerja yang dijalankan lebih tinggi tarafnya, mereka tergolong dalam golongan pekerja tetap maka gaji akan melebihi tangga \$400 sebulan tetapi bagi pekerja sambilan tahap terbanyak yang termampu jarang melebihi \$400 sebulan termasuk kerja lebih masa. Tetapi ada sebilangan kecil yang mencecah ke angka empat. Semuanya ini bergantung kepada jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Jadi dari jadual 4, dapat dilihat dengan jelas jurang perbezaan yang besar antara bilangan yang mendapat gaji yang rendah dan gaji yang tinggi.

Semakin tinggi gaji maka berkurangan jumlah yang menerimanya. Selainnya struktur pengagihan pendapatan yang tidak seimbang ini berkait rapat dengan struktur pekerjaan. Keseluruhan pekerja yang bergaji rendah, kebiasaannya menjalankan kerja-kerja yang tidak memerlukan kemahiran dan menjemukan. Jadi masalah jurang perbezaan pendapatan yang besar ini sering melanda para pekerja kilang.

Jadual 9: Pendapatan Bersih Sebulan

Gaji	Bil.	Peratus
Kurang dari 100	30	60
101 - 200	15	30
201 - 300	4	8
301 - 400	1	2
Jumlah	50	100

Mengikut jadual 9, kebanyakan pekerja yang ditemui hanya mampu mempunyai pendapatan bersih kurang dari \$100 sebulan (60%). Dari kajian di dapati amat sukar bagi pekerja untuk mendapat pendapatan bersihnya mencecah ke tahap \$400 (2%) sahaja. Manakala 30% lagi mempunyai pendapatan bersih lebih kurang \$101 - 200 sahaja.

Pendapatan sebenar menjadi semakin kurang apabila para pekerja terpaksa mambahagikan pendapatan sebenar kepada beberapa keperluan lain. Antaranya:

- 1) Tempat tinggal, jika tinggal menyewa.
- 2) Pengangkutan, sekiranya berulang alik dari rumah ke tempat kerja.
- 3) Untuk pakaian.
- 4) Kepada keluarga
- 5) Makanan harian
- 6) Simpanan
- 7) Potongan di tempat kerja.

Potongan ini termasuklah yang dipotong untuk persatuan pekerja di situ, iaitu sebanyak \$2.00 bagi tiap-tiap bulan. Wang potongan ini akan

di masukkan ke dalam tabung persatuan pekerja demi untuk membantu pekerja sekiranya berlaku kemalangan ke atas pekerja dan anggota keluarga si pekerja. Potongan juga dibuat untuk Socso, EPF dan sebagainya.

(d) Jadual 10: Perbelanjaan Kasar Sebulan

Jenis Perbelanjaan	Jumlah Perbelanjaan
1) Sewa tempat tinggal	20
2) Pengangkutan	40
3) Pakaian	100
4) Keluarga	50
5) Makanan	25
6) Potongan di kilang	2 lebih
7) Simpanan	
Jumlah	\$ 237

Kesimpulannya: Mengikut jadual 10 di atas, jelas menunjukkan bahawa jumlah perbelanjaan sebulan para pekerja adalah lebih kurang \$237. Perbelanjaan ini adalah perbelanjaan yang paling sedikit sekali kerana bagi pekerja, pembahagian gaji yang betul adalah perlu bagi mereka supaya tidak nanti gaji mereka tidak dapat menampung perbelanjaan sebulan untuk semua keperluan. Perbelanjaan hanya digunakan untuk keperluan asas sahaja. Mengikut jadual di atas, hampir keseluruhan perbelanjaan digunakan untuk perbelanjaan sendiri iaitu untuk tempat tinggal, pakaian, makanan dan potongan di kilang, cuma hanya \$50 sahaja diberikan untuk keluarga. Mengenai simpanan pula, selalunya tidak ditetapkan berapa jumlahnya yang perlu disimpan, bahkan simpanan itu bergantung kepada berapa yang lebih. Hasil dari jumlah semua perbelanjaan sebulan itu tadi, maka terbuktilah di sini bahawa apa yang di perolehi dalam analisa pendapatan bersih

sebulan memang tepat. Ini kerana didapati 60% daripada jumlah tenaga kerja mempunyai pendapatan bersih kurang daripada \$100 sebulan.

(e) Bonus

Pembayaran bonus adalah di dasarkan kepada 2 bulan gaji pekerja. Iaitu sebanyak \$25.00 dan untuk satu jangka masa satu tahun di anggarkan para pekerja akan menerima bonusnya sebanyak antara \$500 - \$ 600. Tetapi selalunya keistimewaan ini tidak diperolehi oleh kumpulan pekerja sambilan.

(f) Overtime

Setiap pekerja akan dibenarkan membuat overtime setiap bulan. Ianya bergantung kepada kemampuan dan keupayaan individu sendiri. Jika seorang pekerja itu rajin, maka pendapatannya akan bertambah dengan kerja lebih masa ini. Daripada apa yang pengkaji tahu, kebanyakan pekerja berlumba-lumba untuk membuat overtime atas alasan ingin memperolehi pendapatan yang lebih kerana gaji kebiasaannya hanya cukup untuk keperluan asas sahaja. Jadi bagi pekerja, jika ingin mendapat "duit saku" yang lebih terpaksa buat seberapa banyak overtime yang terdaya. Tetapi overtime tidak boleh dibuat sebarangan. Maksudnya masa overtime bukan tertakluk kepada suka hati pekerja tetapi waktu overtime telah ditetapkan oleh pihak pengurusan. Di mana dalam sebulan hanya dibenarkan 64 jam sahaja manakala tiap-tiap hari, para pekerja hanya dibenarkan membuat overtime selama 2-3 jam sahaja. Iaitu pada hari Isnin, Selasa, Rabu, Khamis dan Jumaat manakala pada hari Ahad dan hari Sabtu, overtime dibenarkan sehingga 8-9 jam. Selainnya pembayaran overtime dibayar mengikut

taraf gaji yang di terima oleh pekerja. Ini bermaksud, jika tinggi gaji seseorang pekerja, maka bayaran untuk overtimenya juga tinggi dan sebaliknya. Contohnya, jika gaji seorang pekerja itu sebanyak \$1.00 sejam maka bayaran overtimenya akan menjadi sekali ganda. Ini bermakna pekerja tersebut akan mendapat sebanyak \$2.00 untuk satu jam overtime yang dilakukan. Beginilah cara pekerja berusaha untuk menambah pendapatan mereka selain dari bekerja di waktu kerja yang memang telah ditetapkan. Tetapi bagi pekerja sambilan, \$2.00 itu bukan dibayar sepenuhnya oleh pihak majikan.

(g) Elaun

Elaun akan diberi lebih kepada para pekerja yang sanggup bekerja di waktu malam. Apa yang diberitahu kepada pengkaji ialah elaun untuk syif malam dibayar sebanyak \$1.50 sejam manakala syif di waktu siang akan dibayar 50% sejam. Ini menunjukkan keutamaan diberi kepada yang sanggup bekerja di waktu malam. Tambahan pula ada juga di kalangan pekerja misalnya yang tinggal berjauhan dari tempat kerja dan sering berulang alik dari rumah ke tempat kerja jarang sekali mengambil syif malam. Kebiasaannya syif malam ini diambil oleh pekerja yang ditinggal di sekitar kawasan tersebut.

Lain-lain elaun ada juga diberikan tetapi bergantung kepada kilang-kilang masing-masing. Bagi kilang di kawasan perindustrian Bakar Arang, hanya kilang TWD sahaja yang memberi elaun makanan kepada pekerjanya. Maklumlah kilang ini baru saja beroperasi/dibuka iaitu baru 3 tahun masuk tahun 1989, lagipun pekerjanya tidak begitu ramai jika dibandingkan dengan lain-lain kilang. Elaun makanan ini adalah sebanyak \$2.00 tetapi pembayarannya hanyalah untuk waktu tengahari sahaja. Di waktu lain, pembayaran makanan di tanggung oleh pekerja sendiri.

Kesimpulannya

Gaji pekerja adalah terlalu rendah, kadang-kadang sejam mereka berkerja \$1.00 pun susah hendak dicapai jika dibandingkan dengan dalam masa sejam itu berapa banyak barangan yang telah dipasang namun tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja hanya dibayar sebanyak \$1.00 atau kurang. Jadi keseluruhan dari responden yang ditemui melahirkan tidak berpuashati dengan gaji yang diterima.

Jadual 11: Sikap Terhadap Pembayaran Gaji

Pembayaran Gaji	Bil.	Peratus
Puas hati	15	30
Tidak berpuashati	25	50
Biasa	10	20
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 11 jelaslah menunjukkan bahawa 50% daripada jumlah bilangan pekerja tidak berpuashati dengan gaji yang diterima. Maka dari sini jelaslah menunjukkan bahawa kaum pekerja khususnya pekerja sambilan telah ditindas oleh pihak majikan dengan hanya membayar gaji yang rendah, dengan alasan kaum pekerja mempunyai taraf pendidikan yang rendah dan tidak berkemahiran. Manakala bagi pekerja sambilan pula mereka akan berhenti dari bekerja seandainya sudah mendapat pekerjaan yang lebih baik. 30% lagi dari jumlah bilangan pekerja melahirkan rasa puashati dengan gaji yang diterima atas alasan, berdasar latarbelakang peribadi mereka sendiri, contoh taraf pendidikan dan tidak ada kemahiran manakala 20% lagi

menganggapnya biasa. Kesimpulannya, 50% menganggap tidak berpuashati dengan gaji yang diterima dan 50% lagi menganggapnya biasa dan berpuashati dengan gaji yang diterima sekarang.

(h) Sikap

Jadual 12: Sikap Terhadap Kerja

Sikap Terhadap Kerja	Bil.	Peratus
Suka	23	46
Tidak suka	15	30
Suka dan tidak suka	12	24
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 12, 46% daripada jumlah bilangan pekerja melahirkan rasa suka dengan pekerjaan mereka lakukan. Dengan alasan kerjanya mudah. Manakala 30% daripada jumlah bilangan pekerja melahirkan rasa tidak suka dengan kerja yang dilakukan dengan alasan memanglah mudah tetapi ianya menjemukan kerana asyik dengan keadaan kerja yang sama dan juga menyakitkan anggota badan, kerana duduk terlalu lama (berjam-jam) lagipun di larang bercakap-cakap dengan nada suara yang tinggi manakala 24% tidak tahu sama ada suka ataupun tidak suka, alasannya suka ataupun tidak suka pokoknya kerja mesti dilakukan/dijalankan, yang penting wang yang akan diperolehi nanti.

Dari jadual di atas, nampaklah keseluruhan daripada kerja suka dengan pekerjaan yang dilakukan tetapi sama ada rasa suka itu lahir dari hati yang luhur/ikhlas ataupun sengaja menjawab suka untuk mengelak dari

masalah yang mungkin akan timbul sekiranya mereka menjawab tidak suka. Sebab selalunya kaum pekerja kadang-kadang merasa teragak-agak untuk menjawab soalan yang dikemukakan.

(i) Jadual 13: Penumpuan Kes Atas Kerja

Penumpuan Dalam Kerja	Bil.	Peratus
Tidak perlu penumpuan	4	8
Perlu penumpuan	40	80
Kadang-kadang perlu/tidak	6	12
Jumlah	50	100

Dari jadual di atas, boleh dikatakan bahawa hampir keseluruhan pekerja iaitu 180% merasakan betapa perlunya penumpuan ke atas kerja yang dijalankan. Bagi pekerja sambilan, penumpuan terhadap kerja adalah perlu untuk mengelak daripada dimarahi oleh penyelia dan yang pentingnya ada kalanya pembayaran gaji dibuat berdasarkan berapa banyak unit yang dapat disiapkan dalam sehari, jika banyak, banyaklah gaji yang diterima jika tumpuan kadang-kadang diberi tumpuan dan kadang-kadang tidak diberi penumpuan maka selain daripada kena marah, kerja-kerja di bahagian lain juga akan turut tergendala. Ini menyebabkan unit barangan tersebut asyik kena "tendang" dan akhirnya unit barangan keluaran akan berkurangan dan akan menyebabkan kerugian bukan saja di pihak kilang tersebut malah pihak pekerja sendiri. Itulah sebabnya penumpuan di dalam melakukan kerja-kerja tersebut dititik beratkan.

Penumpuan juga penting supaya kejadian seperti kemalangan dapat dielakkan. Pendekata, pekerja juga harus menertukan sendiri keselamatan

diri masing-masing. Kesimpulannya, jelaslah bahawa perhatian penuh yang diberikan ke atas kerja bukanlah banyaknya rasa tanggungjawab ke atas barangan yang dihasilkan tetapi disebabkan oleh perasaan takut dimarahi dan bimbang dengan keselamatan diri kerana mereka khususnya pekerja sambilan menyedari bahawa tidak ada jaminan keselamatan yang diberikan.

(j) Suasana Di Tempat Kerja

Mengikut peratusan dalam jadual 14, didapati bahawa 54% daripada jumlah pekerja yang mengatakan bahawa mereka bekerja dalam keadaan yang tegang.

Jadual 14: Suasana Di Tempat Kerja

Suasana Kerja	Bil.	Peratus
Tegang	27	54
Tenang	8	16
Biasa	15	30
Jumlah	50	100

Keadaan tegang itu disebabkan oleh kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin-mesin yang membantu kerja yang dijalankan. Ada kalanya keadaan tegang ini muncul akibat berlakunya pergaduhan sesama pekerja walaupun tidak serius, bermasam muka kadangkala berterusan walaupun perselisihan antara mereka berlaku di luar dari tempat kerja. Keadaan akan menjadi lebih tegang lagi apabila pekerja dikehendaki menyiapkan sesuatu barangan yang diperlukan dalam tempoh yang ditetapkan oleh pihak pengurusan. Ini menyebabkan/mewujudkan kesibukan yang tidak menentu, akibatnya macam-macam perkara boleh berlaku. Contohnya kemalangan dalam kilang, misalnya terkena mesin-mesin yang sedang bertugas.

(k) Jadual 15: Keadaan di Tempat Kerja

Keadaan	Bil.	Peratus
Selesa	5	10
Tidak selesa	25	50
Kurang selesa	20	40
Jumlah	50	100

Dari jadual 15, didapati 90% dari jumlah tenaga kerja melahirkan rasa tidak selesa dan kurang selesa dengan keadaan tempat kerja. Peratusan yang banyak ini dikatakan kerana para pekerja hanya bekerja di bawah tempat yang tertutup sepanjang hari dan mereka hanya diberi kerusi yang panjang berdasarkan barisan masing-masing. Semua keadaan ini, menyebabkan pekerja cepat letih, kadang kala mereka merungut sakit belakang, kerana kerusi yang diberikan tidak boleh disandar ke belakang, lagipun seluruh tempat kerja tidak ada apa-apa yang boleh menggembirakan hati dan menyedapkan mata memandang. Jadi akibat dari keadaan tempat kerja yang tidak selesa ini maka timbullah masalah kejemuhan atau kebosanan terhadap kerja. Di mana keseluruhan dari pekerja mengatakan bosan dengan kerja yang dilakukan apatah lagi dibantu pula dengan waktu kerja yang lama iaitu selama 8-9 dan waktu rehat yang pendek (1 jam sahaja), dibantu pula dengan kerja yang sama di tempat yang sama dengan keadaan sekitaran yang sama menyebabkan mereka merasa jemu dengan kerja-kerja yang dijalankan. Tetapi bagi mereka yang baru bekerja, mungkin masalah jemu berkurangan tetapi bagi mereka yang lama misalnya 2-3 bulan bekerja, timbullah perasaan jemu terhadap kerja yang dilakukan. Tetapi sebagai pekerja sambilan, lazimnya perasaan jemu ini kadang kala sahaja timbul kerana selalunya jika mereka

merasa jemu mereka akan berhenti dari bekerja, lagipun mereka bekerja dalam satu jangka masa yang singkat sahaja.

(i) Jadual 16: Lama Bekerja

Lama Bekerja	Bil.	Peratus
kurang 1 bulan	4	8
2 - 3 bulan	24	48
3 - 4 bulan	10	20
4 - 5 bulan	6	12
5 - 6 bulan	6	12
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 16, jelas menunjukkan bahawa kategori kumpulan pekerja yang paling ramai adalah dalam jarak masa antara 2 - 3 bulan iaitu 48%. Manakala antara pekerja yang bekerja antara 3 - 4 bulan iaitu sebanyak 20% dan bekerja antara 4 - 6 bulan adalah sebanyak 24%.

Berdasarkan dari jadual di atas dapatlah dilihat bahawa sebanyak 56% daripada jumlah bilangan pekerja masih belum disahkan lagi dalam jawatan mereka kerana berdasarkan kenyataan yang diberikan dinyatakan bahawa pengesahan sebagai pekerja di kilang-kilang di sekitar kawasan tersebut adalah didasarkan kepada tempoh 3 bulan sesudah bekerja.

(m) Jadual 17: Bagaimana Kerja Dilakukan

Kerja	Bil.	Peratus
Mengikut kecekapan sendiri	10	20
Ditentukan oleh penyelia	25	50
Kedua-duanya	15	30
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual 17, jelaslah menunjukkan 50% dari jumlah bilangan pekerja mengatakan bahawa kerja yang dilakukan mestilah dilakukan sebagaimana yang ditentukan oleh penyelia masing-masing, di samping itu kecekapan sendiri juga perlu. Pendekata mengikuti arahan-arahan yang ditentukan adalah faktor utama. Perkara ini memang berlaku di mana-mana kilang sekalipun. Pekerja tidak boleh bekerja mengikut kemahuan sendiri sebaliknya mesti mengikuti apa yang dikehendaki oleh pihak majikan. Walau bagaimanapun, bagi pekerja yang mahir, mereka bolehlah bekerja seperti yang dikehendaki dengan menggunakan kecekapan sendiri. Pendekata kerja mengikut arahan adalah perkara pokok. 50% (25) mesti dilakukan oleh pekerja sambilan.

(n) Jadual 18: Latihan

Latihan	Bil.	Peratus
Ada	5	10
Tidak	45	90
Jumlah	50	100

Hampir 90% daripada jumlah bilangan pekerja mengatakan bahawa latihan tidak diberikan kepada mereka terlebih dahulu. Khususnya bagi pekerja sambilan. Hanya 10% sahaja dari jumlah bilangan pekerja yang mengatakan latihan diberikan. Tetapi ini merupakan peratus yang terlalu kecil jika dibandingkan dengan peratus yang mengatakan tidak ada latihan yang diberikan. Jika ada latihan sekalipun, ianya bukan diberi kepada sebarang orang, cuma orang-orang tertentu sahaja misalnya kepada penyelia-penyelia iaitu selama 3 bulan tempoh percubaan. Tetapi bagi

pekerja yang terlibat dalam kerja-kerja biasa iaitu sebagai buruh di sini maka tidak ada latihan yang diberikan.

(o) Pangkat

Jadual 19: Pangkat

Kenaikan Pangkat	Bil.	Peratus
Ada	10	20
Tidak ada	40	80
Jumlah	50	100

Dari jadual 19, jelaslah menunjukkan bahawa peluang untuk adalah tipis khususnya bagi pekerja sambilan, iaitu sebanyak 80% dari bilangan pekerja mengesahkannya tiada peluang menaikan pangkat untuk mereka. Hanya sebilangan kecil sahaja (20%) mengatakan peluang kenaikan untuk mereka masih ada, namun ianya tertakluk kepada beberapa perkara. Contohnya hubungan yang baik di antara pekerja dengan penyelia masing-masing, kecekapan bekerja, kelulusan yang tinggi, kerajinan, aktif dan berpengalaman, berdisiplin, lamanya bekerja, rekod kerja yang baik, tidak pernah ponteng kerja, kurang mengambil cuti, sedia mengikuti latihan yang dijalankan, kerap melakukan overtime, bersih, cekap dan beramanah, perwatakan yang baik dan menarik dan yang lebih penting lagi ialah kenal dengan orang yang banyak pengaruh kuasanya di situ. Hal-hal beginilah yang menyebabkan timbul rasa tidak puashati di kalangan para pekerja khusus kaum wanita. Ada di kalangan responden yang mengatakan bahawa kebiasaannya berlaku dasar pilih kasih antara penyelia dan pengurus perjawatan dalam usaha menaikan pangkat seseorang pekerja. Ada juga di kalangan responden

melahirkan kata-kata begini "Cantik molek, suka melayan, sebulu (sanak saudara), jiran tetangga atau sekampong adalah di antara kumpulan yang cerah masa hadapannya untuk dinaikkan pangkat." Adakalanya belum lagi hampir setahun bekerja dah dinaikkan pangkat. Namun begitu, walaupun kejadian berlaku di depan mata sendiri, pihak pekerja tidak dapat melakukan apa-apa tindakan bantahan kerana semuanya itu adalah di luar kemampuan mereka. Pokok utama dalam usaha kenaikan pangkat ialah budi bicara penyelia bahagian sendiri dengan pengurus perjawatan. Persetujuan mereka akan mempercepatkan kenaikan pangkat seseorang pekerja.

Peluang membuat keputusan. Boleh dikatakan keseluruhan dari pekerja sambilan tidak diberikan peluang untuk membuat sebarang keputusan. Tugas mereka hanya dibenarkan sekadar melakukan kerja yang diarahkan dan keputusan berada di tangan pihak pengurusan pekerja tidak dibenarkan campurtangan dalam apa-apa urusan sekalipun. Proses sebagai pekerja sambilan iaitu pergi kerja - lakukan kerja seperti yang ~~disuruh~~ kemudian petang, pulang. Itu saja had batasan mereka sebagai pekerja.

4.4 Lain-lain Kemudahan Yang Diberikan

(a) Cuti

Pihak majikan menyediakan beberapa jenis cuti antaranya, cuti tahunan, cuti umum, cuti sakit, cuti bersalin, cuti bencana bergaji, tetapi semua jenis-jenis lebih diberi keutamaan kepada pekerja tetap, bagi pekerja sambilan kerap kali cuti am sahaja yang diperolehi, lain-lain cuti sukar diperolehi. Pendekata, pekerja sambilan tidak dapat menikmati kemudahan-kemudahan cuti yang ditawarkan oleh pihak syarikat masing-masing.

(b) Kemudahan Perubatan

Tiap-tiap kilang akan menyediakan kemudahan perubatan kepada semua pekerja yang terlibat dengan syarikatnya. Ada kalanya, hanya kotak First Aid sahaja yang disediakan khususnya bagi kilang yang baru dibuka namun bagi kilang yang sudah lama beroperasi mini klinik akan disediakan dengan alat-alat ubatan yang ringkas-ringkas iaitu untuk kemalangan kecil sahaja. Di situ akan ditugaskan seorang jururawat yang diberi gaji oleh syarikat sendiri sepanjang perkhidmatannya di situ, tetapi jika kemalangan serius, pesakit akan dihantar ke klinik luar atau ke hospital. Segala kos pengangkutan akan ditanggung oleh pihak pengurusan tetapi belanja perubatan ditanggung oleh pesakit sendiri dan jika bantuan diberipun, wang tersebut adalah hasil dari potongan gaji sebanyak \$2.00 tiap-tiap bulan bagi semua pekerja. Wang ini akan didermakan kepada mangsa tersebut. Itu saja kemudahan perubatan yang diberikan kepada para pekerja khususnya bagi pekerja sambilan.

(c) Rekreasi

Hampir keseluruhan daripada bilangan pekerja memberitahu bahawa rekreasi jarang sangat dipraktikkan dan diberi galakan. Tidak ada tempat untuk berrekreasi, jika adapun padang sebesar gelanggang tenis sahaja. Ini kerana pihak majikan lebih suka pekerjaanya berkerja daripada bersukan atau berehat. Masa yang terluang akan diisi dengan membuat overtime. Apa yang penting bagi majikan, para pekerja haruslah menumpukan sepenuh perhatian kepada bidang kerja mereka tidak kira masa demi untuk menambahkan jumlah keluaran barangan kilang masing-masing. Tetapi ada juga sebilangan

kecil dari responden iaitu sebanyak 20% daripada bilangan pekerja yang mengatakan reaktivasi ada disediakan tetapi dalam bentuk yang terhad. Adakalanya mereka dibenarkan menonton pita video. Itupun cuma di waktu rehat, mana nak sempat, itulah masa makan, itulah pula masa hendak menonton jadi kebiasaannya jarang mereka menonton. Parti tahunan, memang diadakan pada tiap-tiap tahunan untuk dihadiri oleh semua kakitangan dan pekerja. Lain-lain bentuk reaktivasi seperti rombongan ke tempat-tempat peranginan, namun pihak syarikat tidak menampakkan minat yang mendalam dalam bentuk-bentuk reaktivasi begini, jika adapun, pihak majikan hanya akan memberi peruntukan yang terbatas. Semuanya bergantung kepada pekerja sendiri. Dari sini jelaslah sikap majikan yang lebih mengutamakan hasil keluaran kilang daripada memikirkan perasaan pekerja yang bekerja sehari suntuk tiap-tiap hari di kilang. Lain-lain bentuk reaktivasi contohnya seperti perlawanan bolasepak ada juga dijalankan tetapi biasanya dikendalikan oleh pekerja sendiri. Ini menampakkan yang pihak majikan ^{tidak} berminat dengan usaha-usaha untuk berreaktivasi. Lain-lain kemudahan dirasakan tidak ada.

4.5 Masa Hadapan

Keseluruhan dari jumlah bilangan pekerja yang ditemui, begitu mengharapkan agar mereka akan dinaikkan pangkat. Walau bagaimanapun jika dilihat kepada kawan-kawan yang sudah 1 atau 2 tahun di situ, belum lagi dinaikkan pangkat, maka timbul rasa hampa terhadap kerja yang dilakukan dan akhirnya mereka mengambil keputusan untuk bertukar kerja sekiranya mereka mempunyai peluang yang lain, yang boleh menjamin kehidupan mereka di kemudian hari. Sebagai pekerja sambilan, mereka melihat masa

hadapan mereka, kabur. Mereka sendiri tidak tahu apakah nasib mereka di kemudian hari kerana semuanya bergantung kepada ekonomi negara. Jika taraf ekonomi negara menunjukkan tanda-tanda akan perkembangannya maka cerahlah peluang bagi para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan walaupun sebagai pekerja sambilan tetapi sekiranya kemelesetan ekonomi berlaku, masa hadapan mereka gelap, tambah pula jika pihak kilang terpaksa menutup kilang akibat kemelesetan ekonomi negara dan permintaan terhadap barangan keluaran berkurangan maka para pekerja akan diberhentikan dan akan dikurangkan jumlah yang sudah ada ataupun ditutup setengah-setengah bahagian maka berlakulah pengangguran di kalangan pekerja, mangsanya ialah pekerja sambilan. Jadi keseluruhannya, jelaslah bahawa masa hadapan para pekerja sambilan tidak dapat ditentukan. Semuanya bergantung kepada ekonomi negara di samping pihak majikan sendiri. Pendekata, masa hadapan mereka terumbang-ambing. Ibarat pepatah Melayu yang berbunyi "jika untung sabut timbul, jika untung batu tenggelam". Beginilah nasib masa hadapan mereka.

4.6 Hubungan Antara Pekerja Dengan Majikan

(a) Jadual 20: Hubungan Pekerja Dengan Majikan

Hubungan	Bil.	Peratus
Baik	3	6
Buruk	7	14
Baik dan buruk	30	60
Biasa	10	20
Jumlah	50	100

Jadual 20, dapat menjelaskan bahawa sebanyak 60% daripada jumlah bilangan pekerja menjalinkan perhubungan yang ada kalanya baik dan ada kalanya tidak baik dengan pihak majikan. Bagi mereka ada kalanya mereka rasa senang dengan majikan, khususnya apabila pihak majikan memberi perhatian yang sama ke atas kerja yang dilakukan lantas mereka akan merasa seolah-olah kerja-kerja mereka dihargai tetapi apabila majikan enggan memenuhi penghormatan akan apa yang mereka kerjakan maka lahirlah perasaan benci kepada majikan. Bagi mereka, perasaan suka dan tidak suka ini akan lahir di mana-mana saja manusia berada tidak kira di kilang mahupun di pejabat kerajaan. Baik dan buruk sesuatu perhubungan itu adalah satu keadaan biasa. Kadang-kadang lahir perasaan tidak suka kepada majikan kerana sikap majikan itu sendiri, di mana ada yang sombong, pentingkan diri, suka-suka memerintah, pendapatnya sahaja yang betul dan kadang kala sikap ego mereka sendiri, kadang-kadang jika timbul sesuatu masalah dimana pekerja perlu serta merta berjumpa dengan mereka, tetapi pekerja disuruh tunggu atau terpaksa berulang alik sebanyak beberapa kali sebelum dapat berjumpa. Ini menyebabkan pekerja putus asa dan kesannya timbullah hubungan yang tidak baik dengan pihak majikan. Pendekata sikap majikan itu sendiri, yang kadang kala mengeruhkan keadaan.

Hubungan antara Pekerja Dengan Penyelia

Selalunya hubungan di antara pekerja dengan penyelia, rata-rata menunjukkan hubungan yang harmoni di antara satu sama lain. Lihat jadual 21.

(b) Jadual 21: Hubungan Antara Pekerja Dengan Penyelia

Hubungan	Bil.	Peratus
Baik	30	60
Buruk	5	10
Biasa	15	30
Jumlah	50	100

Jadual 21 menunjukkan 60% daripada jumlah bilangan pekerja bersikap baik dengan penyelia. Mereka mengatakan hubungan yang baik antara pekerja dengan penyelia adalah penting untuk mewujudkan satu suasana kerja yang baik, lagipun penyelia merupakan orang yang penting sekali dalam usaha memberi bantuan kepada para pekerja, mengikut pendapat mereka, jika tiada penyelia, akan menjadi riuh rendah, ini akan menyebabkan keadaan yang tidak selesa di tempat kerja jadi dengan adanya penyelia keadaan menjadi tenang dan lebih teratur dan penyelia juga dijadikan sebagai tempat untuk mengemukakan sebarang permasalahan yang timbul. Biasanya penyelia bertanggungjawab mengemukakan apa yang dihadapi dan diperlukan oleh pekerja ke pihak atasan sekiranya masalah itu difikirkan perlu diselesaikan dan hubungan yang baik dengan penyelia juga kadang kala boleh membawa "tuah" kepada pekerja kerana budi bicara penyelia adalah pokok utama dalam proses kenaikan pangkat seseorang pekerja kerana pengurus perjawatan akan merujuk kepada penyelia kerana penyelia merupakan orang yang paling dekat dengan pekerja. Kecekapan dan kemahiran pekerja di bawahnya di ketahui. Kadang kala inilah faktor utama terjalannya hubungan baik antara pekerja dengan penyelia. Apa tah lagi, jika keadaan damai di tempat kerja maka kebosanan dan kejemuhan yang dialami oleh pekerja

sekurang-kurangnya dapat diringankan sedikit. Sebanyak 30% mengatakan hubungan mereka dengan penyelia adalah dalam bentuk biasa. Selaku pekerja, selagi penyelia tidak menyinggung perasaan mereka, mereka mestilah menghormatinya.

Bagi mereka yang mengatakan hubungan mereka dengan penyelia adalah kurang baik maka alasan mereka kerana sikap penyelia yang sering beri arahan dan mereka dianggap seolah-olah "pak turut" ikut apa yang disuruh seolah-olah dia mencurigai kecekapan yang sudah dipunyai oleh pekerja. Ada juga penyelia yang sombong, ini yang menyebabkan pekerja tidak suka. Tetapi peratus bilangan yang menjalinkan hubungan yang tidak baik dengan penyelia adalah terlalu kecil iaitu sebanyak 10% sahaja.

Kesimpulannya: Hubungan antara pekerja dengan penyelia adalah dalam bentuk positif dan mereka menyedari betapa pentingnya penyelia kepada mereka apatah lagi bagi mereka yang baru menceburi bidang tersebut.

(c) Jadual 22: Hubungan Antara Sesama Pekerja

Hubungan	Bil.	Peratus
Positif	32	64
Negatif	6	12
Biasa	12	24
Jumlah	50	100

Keseluruhan dari jadual di atas, 64% daripada jumlah bilangan tenaga kerja mengatakan mereka mempunyai perhubungan yang baik di antara satu sama lain. Mereka bebas berinteraksi di antara satu sama lain,

apatah lagi jika mereka bekerja di satu tempat yang sama di samping bahagian dan menyarung jersi yang sama. 24% lagi mengatakan hubungan antara mereka adalah biasa sahaja. Mereka menganggap semua kawan di situ adalah kawan yang sealiran walaupun mereka tidak kenal di antara satu sama lain, lagipun disebabkan pergaulan yang terbatas semasa melakukan kerja contohnya tidak boleh banyak bercakap, menyebabkan interaksi antara walaupun bebas tetapi terbatas. Kadang kala interaksi hanya akan berlaku sewaktu rehat dan semasa pulang, ada kadang kalanya tidak sempat untuk berbual-bual panjang kerana masing-masing keletihan. Jadi untuk menimbulkan satu pergaduhan yang besar/serius dirasakan kurang. Hanya 12% sahaja yang mengatakan mereka mempunyai hubungan yang negatif di antara satu sama lain. Ini satu jumlah peratusan yang kecil jika dibandingkan dengan 64% yang mengatakan mereka menjalin hubungan positif di antara satu sama lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARANAN

5.1 Dalam bab ini, pengkaji akan cuba merumuskan hasil dari analisa data yang dibuat dalam bab 4 dan segala hasil-hasil analisa ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang digunakan dalam bab 2. Untuk membuktikan hasil kajian pengkaji sama atau tidak dengan apa yang dikatakan oleh penulis-penulis barat mengenai pekerja sambilan.

Dari hasil kajian yang telah dijalankan maka dapatlah disenaraikan ciri-ciri pekerja sambilan. Antaranya:

- 1) Mendapat gaji yang rendah, kebiasaannya kurang daripada \$300 sebulan (gaji kasar) dan jika dicampur dengan overtime sekalipun jumlahnya tidak akan melebihi jumlah \$450 sebulan dan kebiasaannya gaji yang diperolehi hanyalah cukup untuk keperluan asas sahaja. Misalnya untuk pakaian, makanan, pengangkutan, penginapan, keluarga dan kadang kala sedikit sahaja untuk simpanan. Tidak ada lebihan besar dari pendapatan yang diterima.
- 2) Bonus tidak ada diberikan kepada mereka.
- 3) Overtime dibenarkan. Dengan cara kerja lebih masa inilah para pekerja dapat menambah hasil pendapatan masing-masing untuk menampung keperluan hidup mereka. Biasanya kerja lebih masa ini tidak dihadkan kepada mana-mana kumpulan pekerja. Overtime dianggap penting oleh pekerja sambilan.

- 4) Elaun. Diperolehi oleh para pekerja sambilan dengan bayaran yang murah.
- 5) Selalunya mereka bekerja dibahagian pengeluaran dan sebagai buruh biasa
- 6) Mereka tidak diberikan peluang untuk menyuarakan pendapat masing-masing dalam soal-soal membuat keputusan.
- 7) Latihan sukar diperolehi.
- 8) Kurang peluang untuk kenaikan pangkat. Sukar untuk dinaikkan pangkat.
- 9) Bekerja dalam keadaan yang kurang selesa. Misalnya terdedah dengan bunyi-bunyi mesin yang digunakan.
- 10) Cuti tidak diberikan. Jika adapun cuti am sahaja. Tidak diberi keutamaan untuk pekerja sambilan.
- 11) Perubatan diberikan sekadar yang ringan-ringan sahaja, itupun jika kemalangan berlaku semasa pekerja berada di kilang sahaja.
- 12) Reakriasi tidak digalakkan.
- 13) Jaminan untuk mendapatkan kemudahan-kemudahan seperti pinjaman perumahan tidak diberikan.
- 14) Masa hadapan tidak terjamin.
- 15) Kebanyakan diberhentikan dari kerja tanpa pampasan. Ada kalanya notis pemberhentian tidak dikemukakan dalam masa yang lebih awal. Pemberhentian kerja amat mudah.

- 16) Pekerja sambilan tidak stabil iaitu mereka selalu bertukar-tukar kerja kerana mereka cuba mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dari kerja-kerja sekarang.
- 17) Hubungan dengan majikan ada kalanya baik dan ada kala tidak baik.
- 18) Ada kalanya, pekerja sambilan tidak dipeduli dan tidak dihargai oleh pihak majikan. Kemasukan untuk bekerja juga mudah.
- 19) Berpelajaran rendah dan keadaan keluarga yang terdesak (Ibubapa yang tidak mempunyai pendapatan tetap).
- 20) Masa rehat yang pendek dan melibatkan perahan tenaga sehari suntuk.
- 21) Tenaga kerja yang mudah dieksploitasi oleh pihak majikan sama ada dari segi pembayaran gaji dan lain-lain. Mereka terdedah kepada penindasan majikan.

Jadi berdasarkan ciri-ciri pekerja sambilan yang diperolehi hasil dari kajian ke atas pekerja-pekerja yang bekerja di kawasan perindustrian Bakar Arang, maka didapati, ciri-ciri pekerja sambilan yang dikatakan oleh David L. Sills dalam bab 2, pekerja sambilan berkurangan dari segala segi, adalah sama dengan apa yang diperolehi oleh pengkaji hasil dari pengkajian yang telah dijalankan.

Berdasarkan hasil pengkajian yang telah dijalankan, apa yang pengkaji temui mengenai ciri-ciri pekerja sambilan di sekitar kawasan kajian, adalah juga sama dengan apa yang dikemukakan oleh R.J. Cameron,

terutamanya mengenai peluang untuk membuat overtime di kalangan pekerja sambilan, peluang kenaikan pangkat berkurangan dan kemudahan asas yang kurang didapati oleh pihak pekerja sambilan.

Ciri-ciri pekerja sambilan yang ditemui semasa kajian juga adalah lebih kurang sama dengan ciri-ciri pekerja sambilan yang dikemukakan oleh Peter J. Sloane di dalam bab 2, yang mengatakan bahawa pekerja sambilan "adalah dianggap "Secondary labour Market" dan mereka kekurangan dari dalam semua aspek kemudahan dan kerja yang dilakukan.

Hasil dari kajian pengkaji dalam bab 4, juga ada menjelaskan bahawa kaum pekerja sambilan wanita mudah untuk dieksploit dalam semua aspek kerja, juga adalah sama dengan apa yang ditulis oleh Fatimah Daud mengenai pekerja sambilan di kilang. Hampir keseluruhan pekerja yang terlibat dalam kerja-kerja pengeluaran dan buruh biasa adalah terdiri dari kumpulan pekerja wanita. Hasil kajian pengkaji adalah sama dengan hasil kajian beliau. Ini dapat dilihat dalam bab 4, di mana didapati ada pekerja yang masih lagi bekerja sebagai pekerja sambilan walaupun mereka sudah berkahwin. Lagipun perkaitan pekerja wanita tidak banyak kerenah, ini terbukti dalam bab 4 iaitu mereka tidak selalu menunjukkan bantahan.

Tetapi satu perbezaan yang didapati hasil dari kajian dengan apa yang dikemukakan oleh penulis barat inilah tindakan-tindakan yang dilakukan sekiranya para pekerja tidak berpuashati dengan apa yang diterima dari majikan. Penulis barat ada mengatakan bahawa kaum wanita tidak kira yang bekerja tetap atau sementara/sambilan dewasa ini sudah pandai mengadakan mogok. Ini bertentangan dengan apa yang pengkaji

dapati dari hasil di kawasan perindustrian Bakar Arang. Kerana hasil dari kajian, menunjukkan bahawa para pekerja tidak kira sama ada pekerja sambilan ataupun pekerja tetap setakat penubuhan kawasan perindustrian itu iaitu selama lebih kurang 10 tahun, belum lagi terdapat mogok-mogok yang dilakukan oleh pekerja. Kenyataan pengkaji barat tersebut memang betul sekiranya ditinjau di negara-negara luar tetapi tidak dari hasil kajian, pengkaji di kawasan ini, para pekerja masih dibatasi oleh undang-undang yang telah ditetapkan oleh kerajaan dan majikan. Oleh sebab itu "mogok" tidak lagi pernah berlaku di kawasan perindustrian ini.

Bab 4 juga menunjukkan 56% daripada jumlah tenaga kerja yang terlibat adalah terdiri dari mereka yang berpendidikan sehingga ke tingkatan 4-5. Mereka berhijrah secara beramai-ramai ke bandar-bandar untuk bekerja di kawasan perkilangan. Kebanyakan daripada pekerja suka bekerja di sektor ini berdasarkan alasan-alasan masing-masing, antaranya ingin membantu keluarga seterusnya meninggikan taraf hidup masing-masing. Lagipun sektor ini paling banyak menyediakan peluang-peluang pekerjaan kepada penduduk di sekitar.

Kebanyakan pekerja-pekerja sambilan terdiri dari pekerja-pekerja wanita. Ini terbukti apabila kita ke kawasan perkilangan, mana-mana kawasan di sektor tersebut akan kelihatan gadis-gadis kilang begitu ramai sekali, jika dibandingkan dengan pekerja lelaki. Ini bertepatan dengan kajian yang dikatakan bahawa ramai wanita terlibat dalam industri perkilangan.

Kajian juga menunjukkan pekerja-pekerja wanita ini terdiri dari pekerja sambilan (lihat bab 4). Mereka selalu memilih satu peluang

pekerjaan yang terbaik untuk diri sendiri demi untuk menyara kehidupan keluarga dan diri sendiri. Ini bertepatan dengan tulisan Fatimah Daud yang menyebut pekerja kilang akan berhenti kerja di kilang jika ada peluang di tempat lain.

Bab 4 juga menunjukkan pekerja wanita didiskriminasi khususnya dalam aspek pekerjaan yang dijalankan dan pembayaran gaji. 70% daripada jumlah bilangan pekerja menyatakan skim gaji kasar mereka kurang dari \$300 sebulan. Majikan pula merasa curiga dengan kemampuan pekerja wanita oleh sebab itu peluang kenaikan pangkat sukar, lebih-lebih lagi jika pekerja itu tergolong dalam pekerja sambilan. Mereka didiskriminasi, kemudahan-kemudahan tidak diberikan, kemudahan mendapatkan pinjaman tidak ada dan lain-lain kemudahan seperti yang diberikan dalam Bab 4.

Dari segi kerja, pekerja sambilan menjalankan kerja-kerja yang menjemukan, walaupun kerja itu mudah. Berdasarkan penyelewengan yang dikenakan di atas mereka, *apn* yang dikemukakan oleh Golberg yang mengatakan bahawa kaum wanita mudah untuk dieksploitasi terbukti kebenarannya.

Penglibatan kaum wanita dibidang perindustrian juga telah menyebabkan berbagai tohmahan dilemparkan kepada mereka khususnya dari golongan pekerja lelaki. Ini adalah kerana perasaan tidak puashati mereka. Kajian Fatimah Daud ada mengatakan bahawa berbagai penghinaan telah dilemparkan ke atas pekerja kilang. Contohnya seperti jolokan "Minah Kanan". Namun berdasarkan pengkaji-pengkaji kecaman ini sudah dianggap biasa oleh pihak pekerja. Tambahan pula dewasa ini, golongan tua sudah mulai semakin sanggup menerima kenyataan bahawa kerja kilang bukanlah sesuatu pekerjaan yang buruk, tetapi baik dan buruk sesuatu pekerjaan itu

terletak di individu itu sendiri.

Bekerja sebagai pekerja sambilan tidak akan dapat menjamin kemantapan kedudukan ekonomi seseorang pekerja. Tambahan pula dengan berbagai diskriminasi yang lazimnya dikenakan ke atas pekerja sambilan, dari berbagai aspek. Dari hasil kajian yang dilakukan maka dapatlah diramalkan bahawa masa hadapan kaum pekerja sambilan adalah samar-samar/kabur, semuanya bergantung kepada pihak majikan untuk menentukan baik buruk nasib mereka di masa-masa akan datang kerana kebebasan bersuara untuk mereka terhad. Mereka kekurangan dari segala segi tidak kira sama ada dari aspek latarbelakang kehidupan mahupun dalam aspek kerja yang mereka lakukan. Hidup mereka terumbang ambing.

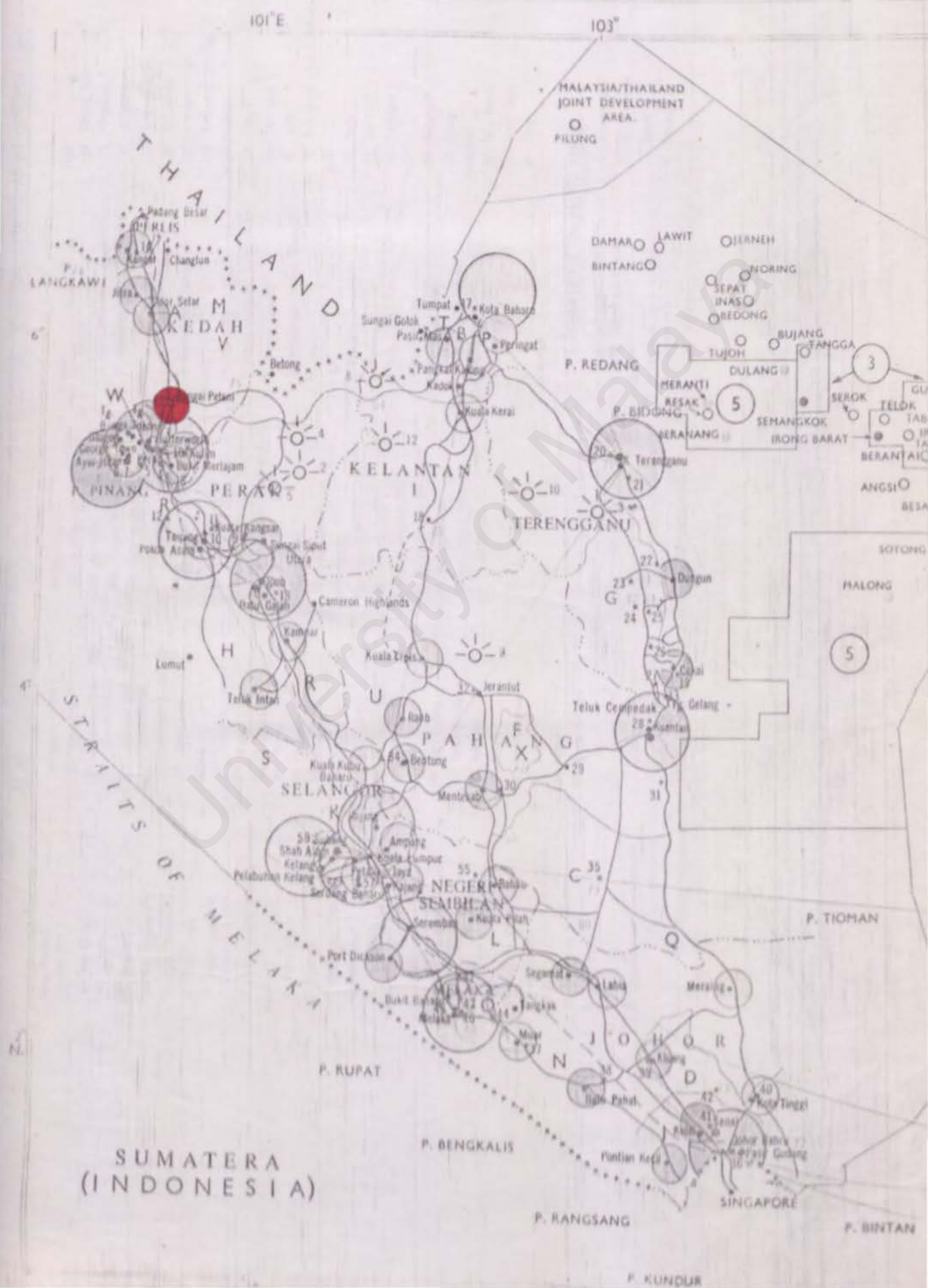
5.2 Saranan-saranan yang perlu dilakukan supaya pekerja sambilan tidak sering menukar bidang pekerja yang telah diceburi, khususnya di sektor perindustrian.

- 1) Pihak majikan perlulah membayar gaji yang setimpal dengan kerja-kerja yang telah dilakukan oleh para pekerja yang bekerja sehari suntuk.
- 2) Aspek-aspek kebajikan pekerja juga perlu diutamakan, contohnya jaminan semasa berlaku kemalangan tidak kira sama ada di kilang atau di luar tempat kerja.
- 3) Sediakan asrama-asrama kepada pekerja dengan yuran yang berpatutan, untuk memudahkan para pekerja untuk ke tempat kerja ataupun sediakan bas-bas kilang untuk dijadikan alat pengangkutan utama bagi pekerja-pekerja.

- 4) Sebahagian besar dari kemudahan-kemudahan yang diberikan kepada pekerja tetap, haruslah diberikan juga kepada pekerja sambilan, misalnya dari segi kemudahan cuti kerana pekerja sambilanpun bekerja lebih kurang sama juga dengan pekerja tetap. Tempat kerja yang lebih selesa perlulah diambil kira oleh pihak majikan.
- 5) Naikkan jumlah bayaran elaun syif. Misalnya dari \$1.50 sen waktu malam kepada \$2.00 - 2.50 sejam. Berikan latihan-latihan kepada pekerja sambilan supaya peluang kenaikan pangkat untuk mereka terbuka.
- 6) Galakan rekreasi di masa lapang supaya dapat mengeratkan lagi perhubungan di antara pihak majikan dengan para pekerja tidak kira pekerja tetap ataupun pekerja sambilan. Contohnya adakan perlawanan-perlawanan sukan.
- 7) Berikan penghargaan kepada pekerja-pekerja sambilan yang telah menunjukkan kesungguhan dalam kerja-kerja yang dilakukan. Tidak kira dalam apa bentuk sekalipun, sama ada sijil penghargaan ataupun kenaikan pangkat.
- 8) Panjangkan masa rehat. Contohnya jika yang telah ada hanya 1 jam sahaja - seboleh-bolehnya lanjutkan $\frac{1}{2}$ jam lagi supaya menjadi $1\frac{1}{2}$ jam, jadi masa begini bolehlah/semptalah para pekerja untuk melepaskan penat setelah $\frac{4}{5}$ jam di tempat kerja.
Lapangkan fikiran buat seketika adalah langkah perlu bagi pekerja sebelum menyambungkan semula tugas mereka. 1 jam adalah satu jangka masa yang pendek, kagang kala, meskipun tergesa-gesa sebab kadangkala berlaku kesesakan di gerai-gerai.

- 9) Majikan pula perlulah mengubah sikap yang suka memerintah pekerja kerana pekerja selalunya tidak suka jika selalu dipaksa dan diperintah.
- 10) Berilah notis pemerhentian kerja terlebih awal kepada para pekerja yang terpaksa diberhentikan tidak kira sama ada pekerja sambilan ataupun pekerja tetap.
- 11) Berikan pampasan kepada pekerja dengan bayaran yang berpatutan jika mereka terpaksa diberhentikan atas alasan pihak majikan sendiri.

ampian 7. Kawasan penindesian di Malaysia:
 Lehihyn kawasan Penindesian Bakar Mang



Pulau Pinang/
Selangor Perak

1 Mak Mandan

2 Perak

3 Perak FT2

4 Perak Wawasan FT2

5 Pulau Jarak FT2

6 Bagan Lapan

7 Bagan Lapan FT2

8 Selangor, Jasin Industrial Complex

Perak

9 Kuala Kangsar

10 Tapu II

11 Kemuning (Expansion)

12 Punt Buar

13 Tan Manjung

Perak

14 Ipoh

Kedah

15 Bakar Azang

16 Alor

Malacca

17 Perkapalan Chong (Phase II)

18 Gua Musang

Tenerangan

19 Johor 1 and II

20 Gong Badan

21 Kuala Iban

22 Dungun

Tenerangan

23 Bukit Besi

24 Al-Muklis-Billah Shah

25 Adong Jaya

26 Sen Bangi (Hulu Cakal)

27 Canggih Baru

Pahang

28 Semambu

29 Wazan

30 Serdang

31 Perak

32 Muar

33 Gebang

34 Bentong

Pahang Tenggara

35 Masjid Shah

Johor

36 Pasir Gudang

37 Tanjung Aro

38 Perak Raj

39 Klang

40 Batu Tiga

41 Senai

Johor Tenggara

42 Bandar Tenggara

Melaka

43 Bukit Rambai

44 Merlimau

45 Tanjung Keling II

46 Batu Berendam FT2

47 Alor Gajah

Sabah

48 Tawau

49 Ranau-Ranau II

Sarawak

50 Puchong

51 Papan II

52 Limbang

53 Ulu Lintang

54 Poring

Negeri Sembilan

55 Seremban

56 Seremban

57 Seremban

58 Seremban

59 Seremban

60 Seremban

61 Seremban

62 Seremban

63 Seremban

64 Seremban

65 Seremban

66 Seremban

67 Seremban

68 Seremban

69 Seremban

70 Seremban

71 Seremban

72 Seremban

73 Seremban

74 Seremban

75 Seremban

76 Seremban

77 Seremban

Kedah

1 Alor

2 Alor

3 Alor

4 Alor

5 Alor

6 Alor

7 Alor

8 Alor

9 Alor

10 Alor

11 Alor

12 Alor

13 Alor

14 Alor

15 Alor

16 Alor

17 Alor

18 Alor

19 Alor

20 Alor

21 Alor

22 Alor

23 Alor

24 Alor

25 Alor

26 Alor

27 Alor

28 Alor

29 Alor

30 Alor

31 Alor

32 Alor

33 Alor

34 Alor

35 Alor

36 Alor

37 Alor

Perak

20 Gunung Rapat

21 Perak

22 Marpembu

23 Kampung Acheh

24 Sri Iskandar

25 Kuantan

26 Kemuning (Addition II)

Negeri Sembilan

27 Tampin

28 Chembong II

29 Lukut

30 Nip (Small Industrial Estate)

Sabah

31 Kudat

32 Loh Wai II

33 Sandakan II

Kedah

34 Tanjung Pauh

35 Baling

Tenerangan

36 Teluk Kalang

37 Masjid Tanah

38 Keritih

LOCAL INCENTIVE AREAS

1 Kedah including Kuala Muda District

2 Negeri Sembilan

3 Negeri Sembilan

4 Negeri Sembilan

5 Negeri Sembilan

6 Negeri Sembilan

7 Negeri Sembilan

8 Negeri Sembilan

9 Negeri Sembilan

10 Negeri Sembilan

11 Negeri Sembilan

12 Negeri Sembilan

13 Negeri Sembilan

14 Negeri Sembilan

15 Negeri Sembilan

SENARAI GAMBAR-GAMBAR KAWASAN KAJIAN



- 1) Kedudukan kawasan Perindustrian Bakar Arang dari arah jalanraya utama Butterworth ke Alor Star



2) Peta tapak kawasan Perindustrian Bakar Arang.



3) Peta tapak kawasan Perindustrian Bakar Arang berserta dengan sebahagian dari lot-lotnya.



4) Kilang yang terbesar di kawasan Perindustrian Bakar Arang.



5) Sebahagian kecil daripada pekerja-pekerja sambilan di kilang sewaktu rehat.

SOALAN KAJI SELIDIK

A. Latar belakang peribadi :

1. UMUR:
2. JANTINA:
3. BANGSA:
4. AGAMA:
5. PENDIDIKAN: (aliran)
Inggeris;
B. Malaysia;
6. TARAF PERKAHWINAN:
7. PEKERJAAN BAPA:
EMAK:
8. BIL. KELUARGA:
9. PENDAPATAN SUAMI:
10. KELULUSAN:
SRP: STPM:
SPM: LAIN-LAIN:

B. Latar belakang pekerjaan.

1. Bila bekerja:
2. Jenis pekerjaan dahulu :
3. Kenapa pilih kerja sekarang:
 - i. Dekat:
 - ii. Mudah:
 - iii. Senang dapat:
 - iv. Memenuhi masa lapang:
4. Kerja sekarang:
Sambilan:
Tetap :
5. Bila akan di sahkan:

6. Apakah kebaikan sebagai pekerja sambilan: _____

7. Apakah keburukannya: _____

8. Jenis-jenis kemudahan yang diberikan kepada pekerja:
1. Cuti:
 2. Tempat tinggal:
 3. Perubatan:
 4. Elaun:
 5. Rekreasi:
 6. Pampasan:
 7. Keselamatan Sosial:
9. Jenis-jenis cuti yang anda tahu:

10. Tempat tinggal, Bagaimana:

11. Perubatan, Apa yang diberikan:

12. Berapa elaun yang diberikan:

13. Jenis rekreasi yang diberikan:

14. Bagaimana pampasan diberikan:

15. Apa jenis keselamatan @ perlindungan: yang anda dapat:

15. Boleh buat overtime @ tidak? jika ya, berapa jam?

17. Ada peluang kenaikan pangkat @ tidak;

18. Adakah syarat untuk kenaikan pangkat?

Sila nyatakan syarat-syaratnya:

19. SIKAP TERHADAP KERJA

19. Kenapa anda sanggup menjadi pekerja sambilan?

20. Adakah anda ingin bekerja tetap kalau ada peluang?

21. Adakah anda pernah memohon bekerja ditempat lain?

22. Bekerja sekarang:

Suka: Kenapa:

Tidak: Kenapa:

23. Kerja:

Susah:

Biasa:

Tak tahu:

24. Semasa bekerja ada latihan @ tidak; Jika ada apakah bentuk latihan yang diberikan?

25. Adakah dengan latihan dinaikkan pangkat?
26. Bagaimana suasana ditempat anda bekerja?
Tenang:
Tegang:
27. Bagaimana perhubungan pekerja tetap dan pekerja sambilan?
Baik:
Buruk:
Kenapa:
28. Layanan dari majikan:
Baik:
Kurang memuaskan:
Tidak ambil kisah:
29. Overtime:
Berapa jam anda bekerja sehari:
30. Adakah pekerja sambilan mendapat layanan yang sama dengan pekerja tetap, kalau tidak sama dari segi apa?
31. Pernah dengar @ tidak kesatuan sekerja?
32. Adakah dikilang anda mempunyai kesatuan sekerja?
33. Adakah anda menjadi ahli?
34. Adakah persatuan kilang di tempat anda bekerja?
Aktif:
Tidak aktif?
Kalau tidak kenapa:
35. Gaji
Bagaimana gaji anda diberi:
Bulanan:
Harian:
Setengah bulan:
36. Berapa gaji anda sebulan? termasuk bonus dan lain2:

37. Gaji bersih anda?

38. Adakah gaji anda dipotong?

Kalau di potong untuk apa?

39. Gaji :

Puas hati:

Adil:

Tidak puas hati:

Tidak:

40. Bayaran bonus, berapa yang diberikan :

41. Berapa kali overtime diberikan dalam sebulan?

42. Perbelanjaan sebulan:

a. Tempat tinggal :

b. Pengangkutan :

c. Pakaian :

d. Ibubapa :

e. Makanan :

f. Simpanan :

Berbanyak ribuan terimakasih atas
kesudian dan kerjasama yang
anda telah berikan:

Tuhan yang akan membalasnya.

Maju Jaya selalu dalam
pekerjaan yang anda ceburi.

BIBLIOGRAFI

1. Amarjit Kaur, Women at Work in Malaysia, Women and Employment in Malaysia, (two edition) U.M. Press, 1984
2. Azizah Kassim, The squatter women an Informal Economy, dalam Hing Ai Yun dan Rokiah Talib (ed.), Women and Employment in Malaysia, U.M. Press, 1984 (m.s. 60).
3. Cameron. R.J. Labour Statistics 1980, Australian Bureau of Statistics 1980
4. Carson, Simeon and Ibruce Nisson, Theories of the Labour Movement, Detroit University Press 1987 (m.s. 520-531).
5. Davies, Ross, Women and Work, Hutchinson of London 1975
6. Fatimah Daud, Kaum Wanita Adalah Industri, Journal Manusia dan Masyarakat, U.M. Press 1985 (m.s. 42-46).
7. Fatimah Daud, Minah Kanan, Berita Publishing, Terbitan Antropologi & Sosiologi, U.M. Press 1985 (m.s. 31-70).
8. Festinger and Karls, Research Method in Behaviour Women 1953 (m.s. 351).
9. Hing Ai Yun, Orientasi Kerja, Satu kes kajian Pembangunan Manusia Institut Pengajian Tinggi 1984, (m.s. 1).
10. Killan A. Ray, The Working Women, American Management Association Inc. 1971 (m.s. 20-25).
11. Lloyd i. Cynthia (3 ed.), Women in the Labour Market, Columbia University Press 1979 (m.s. 37).
12. L. Sills, David, International Encyclopaedia of the Social Sciences, The Free Press (m.s. 489, Version 7).
13. Marx K. Capital, Book 1, New York 1930 (m.s. 394).
14. P. Iglehart, Alfreda, Married Women and Work, Lexington book 1979 (m.s. 23).
15. Rancangan Malaysia Kedua, Kerajaan Malaysia Kuala Lumpur 1971, (m.s. 1-3).
16. Rancangan Malaysia Ketiga, Kerajaan Malaysia Kuala Lumpur 1976, (m.s. 6-10).
17. Rancangan Malaysia Keempat, Kerajaan Malaysia Kuala Lumpur 1981, (m.s. 12-15).
18. Rancangan Malaysia Kelima, Kerajaan Malaysia Kuala Lumpur 1986, (m.s. 385).

19. Sloane J. Petter, Women and Low pay, Mac Millan Press, 1980, (m.s. 100-103).
20. Berita Harian, Akhbar/Kertas Kerja, 13/10/1989.
21. Utusan Malaysia, 26/11/1989.
22. Kajian kes oleh Pengkaji ke atas pekerja-pekerja kilang di kawasan Perindustrian Bakar Arang, Sungai Petani, Kedah.
23. Kertas Kerja Ungku Aziz, Menubuhkan Hawa Demi Kebajikan Pekerja Wanita Melayu Baru, Kuala Lumpur, 1974.